

*Máster Universitario en
Prevención de Riesgos
Laborales.*

Universidad Miguel Hernández.



Trabajo fin de máster.

**Evaluación de riesgos
laborales en centros de
educación secundaria.**

**Aplicación práctica a un ciclo de
formación profesional.**

Directora: María José Prieto Castelló.

Estudiante: Miguel Ángel Durán Morales.

Fecha de entrega: Junio de 2017.

ÍNDICE

1. Resumen.....	Pag. 4
2. Introducción.....	Pag. 5
2.1. Justificación.	
2.2. Objetivos.	
3. Identificación del centro de trabajo.....	Pag. 12
3.1. Datos del centro de trabajo.	
3.2. Horario de trabajo.	
3.3. Descripción del centro de trabajo.	
3.4. Contratas.	
3.5. Relación nominal de trabajadores.	
3.6. Relación de trabajadores especialmente sensibles.	
3.7. Aplicación al ciclo formativo.	
4. Evaluación subjetiva de los puestos de trabajo.....	Pag. 31
4.1. Metodología para la evaluación subjetiva de los puestos de trabajo.	
4.2. Instrucciones para cumplimentar el cuestionario de identificación de tareas.	
4.3. Aplicación al ciclo formativo.	
5. Evaluación de riesgos psicosociales.....	Pag. 39
5.1. Principios de la evaluación de riesgos psicosociales.	
5.2. Metodología para la evaluación de riesgos psicosociales.	
5.3. Instrucciones para cumplimentar la encuesta de riesgos psicosociales.	
5.4. Manejo de los datos e interpretación de los resultados.	
5.5. Aplicación al ciclo formativo.	
6. Evaluación objetiva de riesgos en centros de educación secundaria.....	Pag. 50
6.1. Metodología para la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.	
6.2. Criterios de evaluación objetiva.	

6.3. Riesgos en los lugares de trabajo. Códigos de forma.	
6.4. Evaluación objetiva.	
6.5. Aplicación al ciclo formativo.	
7. Encuesta higiénica.....	Pag. 66
7.1. Fundamentos de la encuesta higiénica.	
7.2. Instrumentos de medida de las condiciones ambientales.	
7.3. Valores límite de las condiciones ambientales.	
7.4. Aplicación al ciclo formativo.	
8. Plan de Actuaciones Preventivas.....	Pag. 82
8.1. Fundamentos del Plan de Actuaciones Prfeventivas.	
8.2. Aplicación al ciclo formativo.	
9. Conclusiones	Pag. 95
Legislación consultada.....	Pag. 96
Referencias bibliográficas y legislativas.....	Pag. 98
Anexo I. Cuestionario de identificación de tareas del puesto de trabajo	Pag. 101
Anexo II. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.....	Pag. 105

1. RESUMEN.

La evaluación de riesgos laborales es un requisito previo e imprescindible en la puesta en marcha de un plan de prevención de riesgos laborales. Se hace necesario detectar cuales son los riesgos presentes en la empresa para determinar cuáles son las medidas más adecuadas para eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

El presente trabajo se centra en la elaboración de un documento guía para la evaluación de riesgos laborales en centros docentes de educación secundaria. En estos centros se incluyen los que imparten formación obligatoria (E.S.O.), como los que imparten Bachillerato y ciclos formativos de Formación Profesional. Esta evaluación será también aplicable a centros que imparten otros tipos de formación, tanto reglada como no reglada. A su vez, también es aplicable a centros tanto públicos como privados. Esta guía se aplica al caso concreto de un centro de enseñanza secundaria de la Región de Murcia.

La evaluación comienza con la identificación del centro educativo y de los departamentos que lo componen, tanto docentes como no docentes, con el objetivo de determinar cuál es el grupo de trabajadores y cómo se distribuyen en los diferentes departamentos para las posteriores evaluaciones que se llevarán a cabo.

El cuerpo del documento lo componen las instrucciones para realizar las diferentes secciones de la evaluación propuestas: subjetiva, psicosocial y objetiva. En ellas se determina qué metodología se debe usar y que instrucciones seguir.

Para completar la evaluación se propone la realización de una encuesta higiénica. En el documento se indican los parámetros a medir, los instrumentos de medición y los límites legales permitidos en los puestos de trabajo.

El documento se complementa con unas referencias al plan de actuaciones preventivas que ha de establecerse a partir de la información recabada mediante las diversas componentes de la evaluación.

2. INTRODUCCIÓN.

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales** incluye la evaluación de riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteran las circunstancias laborales dentro de los elementos básicos del nuevo enfoque de la prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido el artículo 16 determina que la evaluación de riesgos, junto con la información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, son obligaciones del empresario, que deberá tomar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Los centros educativos públicos o privados no son una excepción a esta obligación, siendo la Administración Pública correspondiente o el empresario, respectivamente, las entidades sobre las que recae dicha obligación.

En concreto el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.⁽¹⁾

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, obteniendo la información necesaria para que el responsable del Centro esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En el proceso de evaluación utilizado se incluirán todas las mediciones, análisis o ensayos que se consideran necesarios para determinar la magnitud del riesgo, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellos. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación se ajustará a las condiciones concretas establecidas en la misma.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el Director del Centro y/o la Administración Pública correspondiente, según proceda, planificará la actividad preventiva indicada con el objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta planificación incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La evaluación deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores. Especialmente, deberá actualizarse la evaluación de los riesgos cuando se produzcan:

- Cambios sustanciales en los equipos de trabajo.
- Empleo de sustancias o preparados químicos diferentes.
- Variaciones estructurales de los lugares de trabajo.

Además se hace necesario incluir en la evaluación de riesgos todos los aspectos que puedan afectar a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, según determina el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se habrá de tener en cuenta especialmente aquellos riesgos, tanto químicos como físicos y biológicos, que puedan afectar a la función de procreación, del desarrollo fetal y de la adecuada maternidad. En este sentido no se requerirá una especial atención a la protección de menores pues todos los trabajadores del Centro son mayores de edad.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.⁽¹⁾

Adicionalmente a los riesgos propios de la actividad docente, común a todos los profesores del Centro, se realizará una evaluación detallada de otros riesgos específicos a determinados puestos concretos, como pudieran ser la exposición a riesgos químicos del personal de limpieza, riesgos ergonómicos del personal administrativo y riesgos eléctricos, físicos y químicos de los profesores de los ciclos formativos de formación profesional.

2.1. Justificación.

La evaluación de riesgos laborales es un pilar básico en la prevención de riesgos laborales, ya que sólo el conocimiento preciso de aquellos riesgos a los que están sometidos los trabajadores de una empresa permitirá la puesta en marcha de medidas preventivas eficaces y efectivas para la eliminación y reducción de los peligros y la creación de un ambiente laboral sano y seguro para los trabajadores.

Los centros educativos son, al igual que otras muchas empresas, lugares en el que se unen muchos tipos de trabajadores, docentes y no docentes. Cada uno de ellos con unos riesgos específicos que en muchos casos se infravaloran

En el caso de los centros públicos las funciones de prevención de riesgos laborales recaen en la Consejería de Educación correspondiente a cada Comunidad Autónoma. Estas a través de sus técnicos realizan visitas periódicas a los centros educativos con el objetivo de realizar las evaluaciones y establecer los planes de prevención de riesgos. Esta tarea se ve, en ocasiones, saturada por el gran número de centros que dependen de un mismo técnico. Para ello se crea la figura del Delegado de Prevención en los centros, que será la persona que servirá de soporte en el propio centro a aquellos técnicos que vayan a realizar la evaluación. Si bien, estos delegados suelen ser profesores del propio centro que ven reducidas sus jornadas en un número concreto de horas, pero que han de compatibilizar las funciones preventivas con las docentes.

Esta situación de saturación de los medios públicos y de multiplicidad de tareas crea situaciones en las que no quedan claras cuales son las tareas de cada uno de los implicados en la prevención de riesgos laborales.

A esta problemática se une el hecho de que no existe un documento de referencia para la realización de evaluación de riesgos en estos centros, Una revisión de la literatura revela la existencia de una cantidad de documentos con información muy fraccionada que requieren el manejo de muchísima información. De ahí el interés en recopilar toda la documentación, procedimientos y metodologías en un sólo documento que pueda servir de guía a cualquier profesional que pretenda realizar una evaluación de riesgos en centros educativos de secundaria.

Como ya se ha dicho el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dedica íntegramente a determinar las características que han de concurrir en la correcta evaluación de riesgos laborales.

Es necesaria una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que a partir de ella se planificará la acción preventiva en el centro educativo.

Dicha evaluación no sólo es indispensable a la hora de planificar correctamente la actividad preventiva, si no que se constituye en una herramienta indispensable a la hora de valorar y elegir los equipos de trabajo más adecuados para los puestos de trabajo, así como las sustancias y compuestos químicos y lograr el acondicionamiento de los lugares de trabajo más acordes con las necesidades de los trabajadores.

Además de esta evaluación inicial, en determinadas circunstancias se prevé la realización de controles periódicos sobre las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores por parte del empresario, lo que convierte la evaluación de riesgos en un proceso dinámico que buscará la detección de nuevos riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas cuando las actividades en la empresa se modifiquen.

Por otro lado, el documento guía daría respuesta a la necesidad establecida por el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que determina la obligación de elaborar y conservar la documentación relativa a la evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.

2.2. Objetivos.

El objetivo principal de este estudio es el de generar una guía de fácil uso que permita a aquellas personas, con la formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, la puesta en marcha de un proceso de evaluación que abarque todos los riesgos que puedan presentarse en un centro de educación secundaria. Secundariamente, la aplicación de esta guía en un centro de Enseñanza Secundaria dedicado a la impartición de ciclos formativos.

Objetivos específicos:

- Identificar los elementos básicos que componen la evaluación de riesgos inicial.
- Entender la evaluación de riesgos laborales como el paso previo e imprescindible para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales.
- Conocer la interrelación existente entre todas las fases de la evaluación de riesgos y de esta con las fases posteriores de la programación en prevención de riesgos laborales.
- Proporcionar una guía de fácil comprensión y manejo para aquellos profesionales que realizan la labor de evaluación de riesgos en centros docentes de educación secundaria.
- Poner en valor todas las fases del proceso de evaluación entendiéndolas como un todo operativo para la consecución de un determinado fin, que es la identificación de los riesgos a los que están expuestos personal docente y no docente de los centros educativos de secundaria.
- Detallar las características y fundamentos de las evaluaciones subjetiva y psicosocial de los trabajadores y objetiva de los puestos de trabajo, necesarias para la ejecución de la evaluación inicial de riesgos.
- Generar la base documental para el desarrollo de la correspondiente obligación legal de documentación del proceso de evaluación.

- Describir la relación existente entre la evaluación inicial de riesgos laborales y la planificación de actuaciones preventivas posterior.
- Entender la evaluación de riesgos laborales como un proceso dinámico que requerirá de posteriores actuaciones para valorar la identificación de riesgos y la idoneidad de las medidas preventivas puestas en marcha para su eliminación o reducción.



3. IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

3.1. Datos del centro de trabajo.

Los datos del centro que se han de consignar serán los siguientes:

EMPRESA:		
CENTRO DE TRABAJO:		
Nº. DE TRABAJADORES:		
DOMICILIO:		
LOCALIDAD:		
COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA:		
ACTIVIDAD:		
PERSONAS DE CONTACTO:		
TELÉFONO/ FAX:		
CORREO ELECTRÓNICO:		
FECHA VISITA:		
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:		
COORDINADOR PREVENCIÓN		
VISITA EFECTUADA POR:		

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

EMPRESA: en caso de tratarse de centros públicos se asignará la Consejería de Educación que tenga autoridad en la provincia donde esté situada el Centro. En caso de tratarse de un centro privado o concertado se asignará el nombre de la empresa que lo gestione.

CENTRO DE TRABAJO: nombre del centro educativo.

NÚMERO DE TRABAJADORES: se incluirá el número de trabajadores que forman parte del grupo de personal docente y el número de los trabajadores de personal no docente (administrativos, conserjes, limpiadores...).

DOMICILIO: dirección completa del Centro.

LOCALIDAD: código postal y población donde está situada el Centro.

COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA: se indicará la Comunidad Autónoma en la que radica el Centro y la Provincia en caso de ser una comunidad pluriprovincial.

ACTIVIDAD: se asignará “docencia”.

PERSONAS DE CONTACTO: se incluirá el nombre completa de la/s persona/s de contacto, así como el puesto/s que ocupa/n en el Centro (Dirección, Secretaría, Jefatura de Estudios...).

TELÉFONO/FAX: asignar el número de teléfono y fax del Centro.

CORREO ELECTRÓNICO: indicar, si existe, la dirección de correo electrónico del centro.

FECHA DE LA VISITA: anotar las fechas en las que se ha realizado las visitas al Centro, necesarias para la realización de la evaluación.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: indicar el nombre y apellidos de los representantes de los trabajadores, así como los sindicatos a los que pertenecen.

COORDINADOR DE PREVENCIÓN*: indicar el nombre y apellidos de la persona encargada de la coordinación de prevención en el Centro.

VISITA EFECTUADA POR: asignar el nombre y apellidos de el/los técnico/s que lleva/n a cabo las visitas para el desarrollo de la evaluación, así como su titulación.

* La figura del **Coordinador de Prevención** se crea en determinadas Consejerías de Educación con el fin de facilitar la implementación en los centros docentes de los criterios adoptados en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Coordinadores de prevención de los Centros son los empleados designados por los Directores de los Centros educativos para coordinar todas las actuaciones de los centros en materia de prevención. Para ello, los empleados públicos que ocupen este cargo deben disponer de las capacidades y actitudes necesarias para colaborar en la realización de la evaluación de riesgos de los centros docentes y en el desarrollo de la actividad preventiva correspondiente a las funciones de nivel básico establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39 /1997, de 17 de enero. ⁽³⁾

El/la coordinador/a de prevención de riesgos laborales tendrá encomendado participar en la vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del centro, promover la implantación de las medidas preventivas que se determinen, colaborar en la extensión de una auténtica cultura preventiva y de autoprotección entre toda la comunidad escolar y coordinar las actuaciones en materia preventiva que se desarrollen en el centro. ⁽⁴⁾

3.2. Horario de trabajo.

Se cumplimentará la tabla con el horario de todo el personal adscrito a los puestos de trabajo evaluados, tanto docente como no docente.

HORARIOS		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	HORAS
Horario del centro	M						
	T						
Horario de actividad académica	M						
	T						
Personal docente	M						
	T						
Personal de administración	M						
	T						
Personal de conserjería y auxiliar	M						
	T						
Personal de limpieza	M						
	T						

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

Se marcará los días en los que cada grupo de trabajadores realiza su actividad y si esta es de mañanas (M) o tardes (T).

En la columna de HORARIO se indicará el tramo horario en la que cada grupo de trabajadores realiza su actividad en el centro.

3.3. Descripción del centro de trabajo.

Debe incluir:

- Fotografía aérea de la disposición de los diversos edificios en la que se nombrarán los diferentes pabellones, gimnasios, talleres, etc.
- Planos de planta de todos los pisos de los diferentes edificios en los que se hará constar la distribución de:
 - aulas,
 - salón de actos,
 - escaleras,
 - puertas,
 - ventanas,
 - pasillos,
 - accesos,
 - talleres,
 - aseos,
 - salas de profesores,
 - despachos,
 - conserjería,
 - laboratorios,
 - salas de informática,
 - salas polivalentes,
 - gimnasios,
 - vestuarios,
 - patios,
 - calderas,
 - depósitos de combustible y
 - todas aquellas instalaciones de importancia en la prevención de riesgos laborales.

3.4. Contratas.

En función del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la coordinación de actividades empresariales, las compañías auxiliares o contratistas, así como los trabajadores autónomos, que realicen trabajos para otra empresa (en nuestro caso, centro docente), se comprometerán a adoptar cuantas medidas de prevención y protección sean necesarias para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores durante el desarrollo de los trabajos.

El titular del centro docente adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar para su traslado a sus respectivos trabajadores.

FICHA DE SEGURIDAD DEL CENTRO	SI	NO
¿Existe un contrato de mantenimiento en vigor de los sistemas de extinción de incendios con entidad debidamente autorizada?		
¿Existe un contrato de mantenimiento en vigor de los sistemas de detección de incendios con entidad debidamente autorizada?		
¿Existe un Plan de Emergencia y Evacuación del edificio?		
¿Está implantado el Plan de Emergencia y Evacuación con delimitación personal de funciones en caso de emergencia?		
¿Se realizan anualmente simulacros de evacuación del edificio de acuerdo con el Plan de Emergencia y Evacuación?		

CONTRATAS			
Instalaciones y servicios existentes en el Centro de Trabajo	¿Existe contrato de mantenimiento en vigor con empresa autorizada?		
Instalaciones que requieren mantenimiento OBLIGATORIO	SÍ	NO	EMPRESA
Medios de lucha contra incendios (extintores, alarmas, bocas de incendio, etc.)			
Revisión instalación eléctrica y sistemas de iluminación.			
Caldera.			
Centro de Transformación.			
Depósitos de combustible líquidos.			
Instalaciones de gas.			
Aparatos elevadores.			
Control de la legionella.			
Otras:			

CONTRATAS			
Instalaciones y servicios existentes en el Centro de Trabajo	¿Existe contrato de mantenimiento en vigor con empresa autorizada?		
Empresas de Servicios	SI	NO	EMPRESA
Instalación contra intrusión.			
Pararrayos.			
Cafetería.			
Mantenimiento del Centro (Albañilería, fontanería, carpintería, cerrajería...etc.).			
Control de plagas.			
Mantenimiento zonas ajardinadas.			
Fotocopiadoras.			
Servicio de recogida de residuos.			
Gestión de residuos aseos.			
Otras:			

3.5. Relación nominal de trabajadores.

PERSONAL DOCENTE			
DEPARTAMENTO	D.N.I.	APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORÍA

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

DEPARTAMENTO: se indicará el departamento concreto al que se asigna el docente.

CATEGORÍA: se indicará si el docente es Director, Jefe de Estudios, Jefe de Estudios Adjunto, Director, Secretario, Jefe de Departamento u otra actividad aparte de la propiamente docente.

PERSONAL NO DOCENTE			
DEPARTAMENTO	D.N.I.	APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORÍA

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

DEPARTAMENTO: se indicará el departamento concreto al que se asigna el trabajador, sea Administración, Conserjería, Limpieza u otra actividad.

CATEGORÍA: se indicará si el trabajador es auxiliar administrativo, conserje, ordenanza, subalterno, limpiador u otro puesto.

3.6. Relación de trabajadores especialmente sensibles.

En este apartado se indicará si alguno de los trabajadores referidos en el apartado 2.5. se encuentra en una situación que lo haga especialmente sensible a los riesgos laborales del sector. En concreto se indicará si existe personal con minusvalía, trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia.

A los efectos oportunos, cabe señalar que, el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por la Ley 39/1999, establece que:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3.7. Aplicación al ciclo formativo.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

1.1. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO.

EMPRESA:	Comunidad Autónoma de la Región de Murcia	
CENTRO DE TRABAJO:	I.E.S. "Moratalla"	
Nº DE TRABAJADORES:	50 Docentes y 10 No docentes	
DOMICILIO	Ctra. Murcia, S/N	
LOCALIDAD	30.440 Moratalla	
PROVINCIA:	Murcia	
ACTIVIDAD:	Docencia	
PERSONAS DE CONTACTO:	D. xxxxxxxx D ^a . xxxxxxxx	Director Secretario
TELÉFONO/FAX:	968-xxxxxx / 968-xxxxxx	
FECHA VISITA:	Del 1 al 19 de mayo de 2017.	
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:	D. xxxxxxxx D. xxxxxxxx	UGT CCOO
COORDINADOR DE PREVENCIÓN:	D. xxxxxxxx	
VISITA EFECTUADA POR:	Xxxxxxx	

1.2. HORARIOS DE TRABAJO.

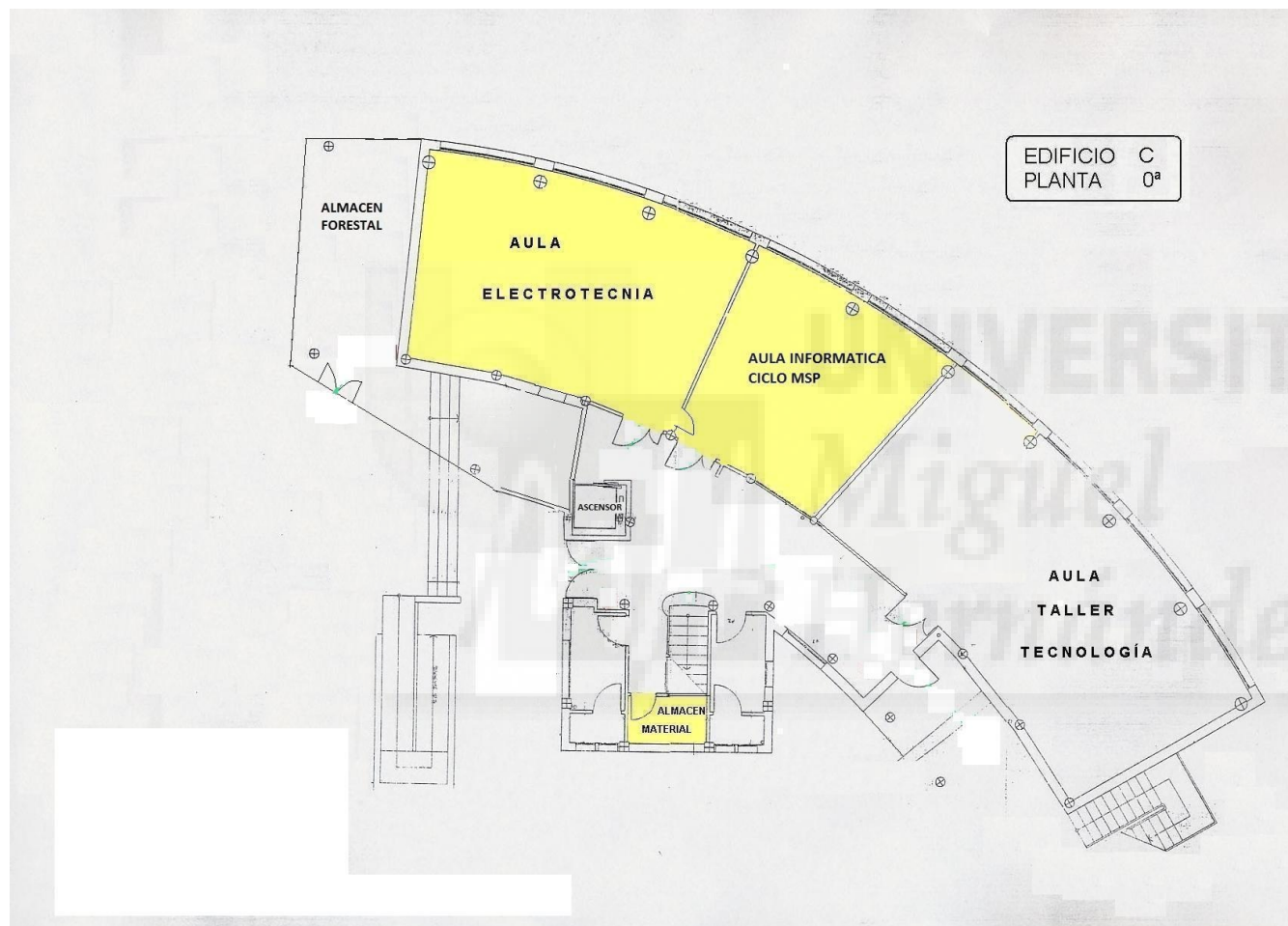
HORARIOS		L	M	X	J	V	HORAS
Horario del centro	M	X	X	X	X	X	08:00-15:00
	T	X					16:00-19:00
Horario de actividad académica	M	X	X	X	X	X	08:15-14:25
Personal docente	M	X	X	X	X	X	08:15-14:25
Personal de administración	M	X	X	X	X	X	08:00-15:00
Personal de conserjería y auxiliar	M	X	X	X	X	X	08:00-15:30
	T	X					16:00-19:00
Personal de limpieza	T	X	X	X	X	X	14:00-21:30

1.3. DESCRIPCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

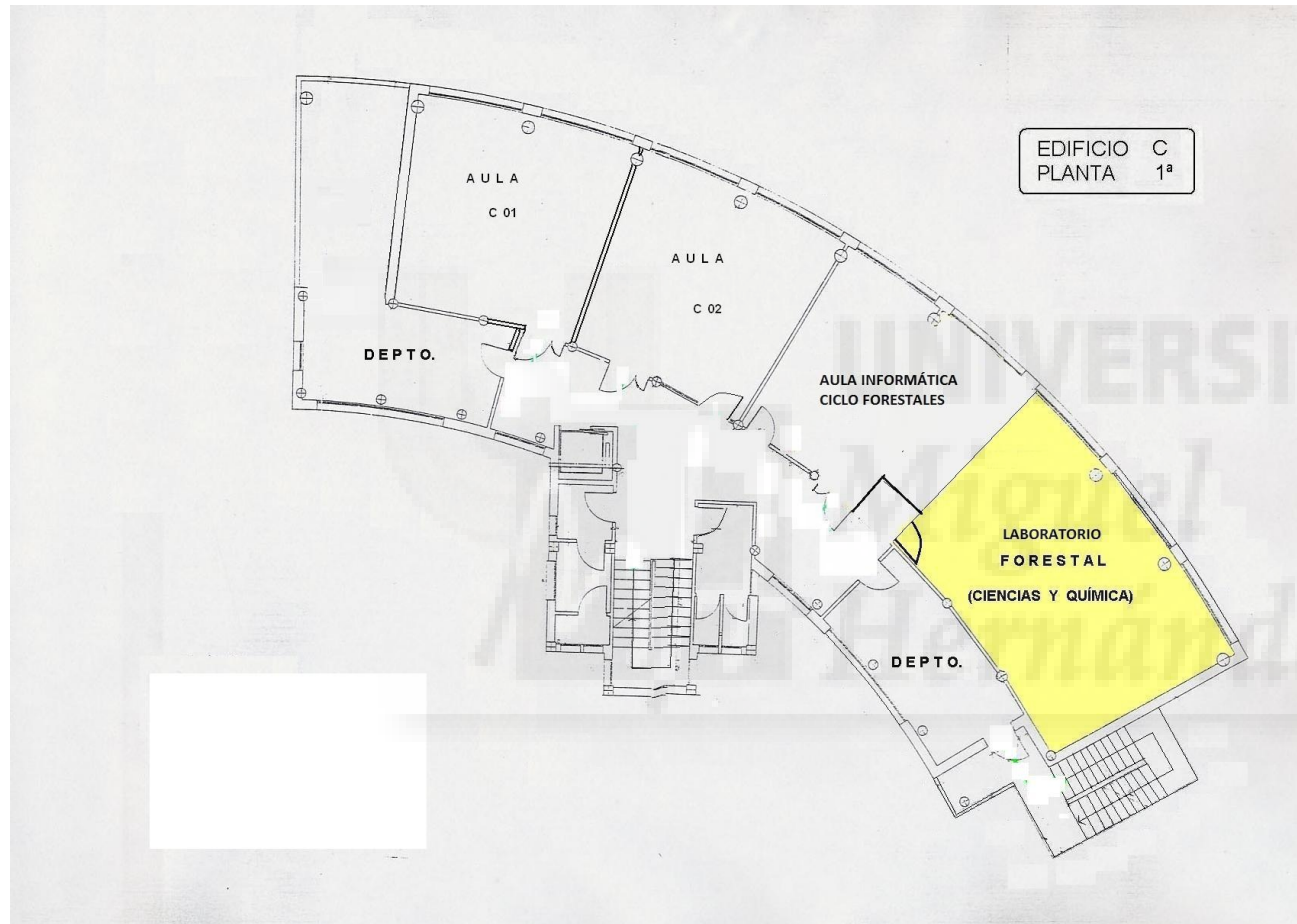
Instalaciones generales.



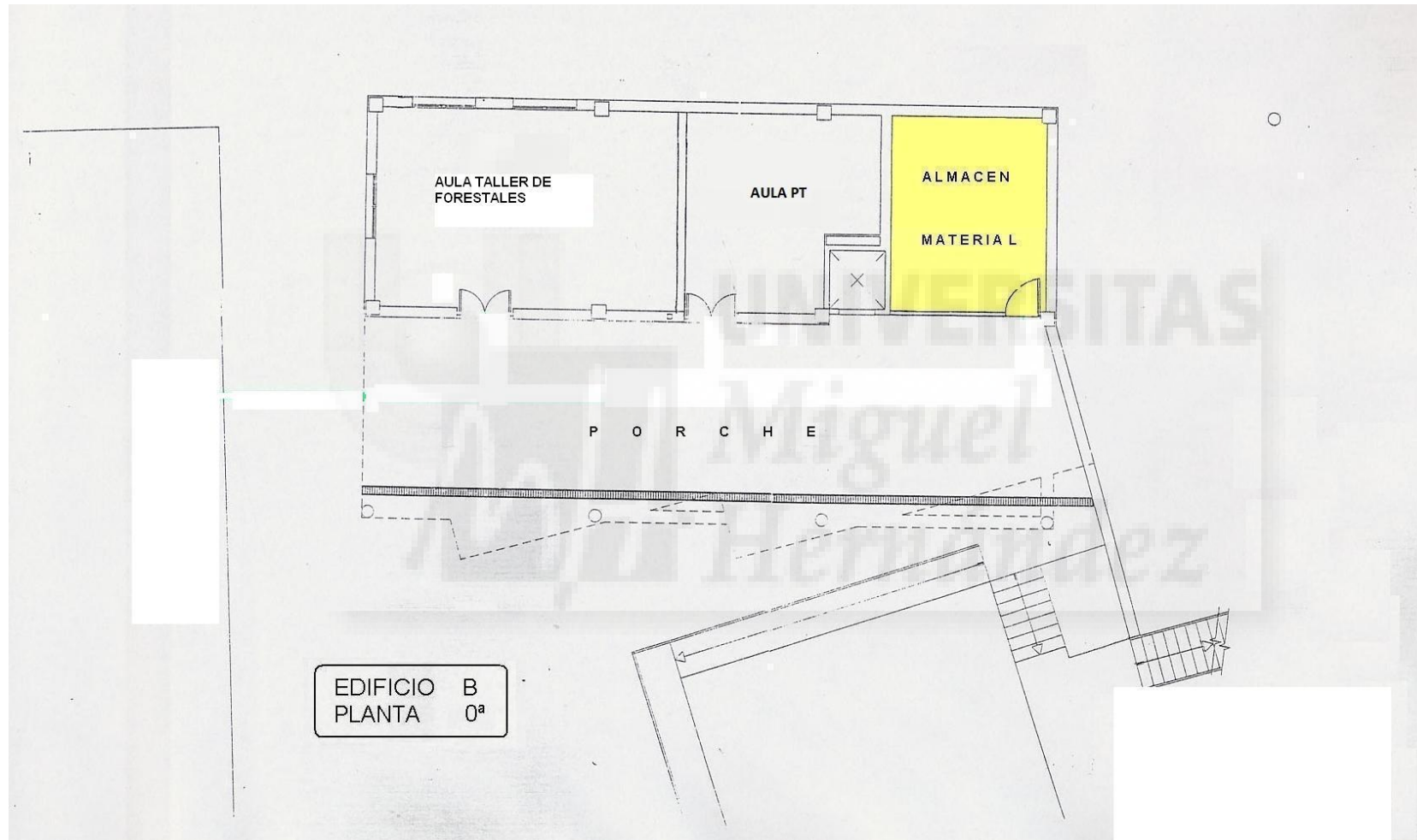
Pabellón C. Planta baja.



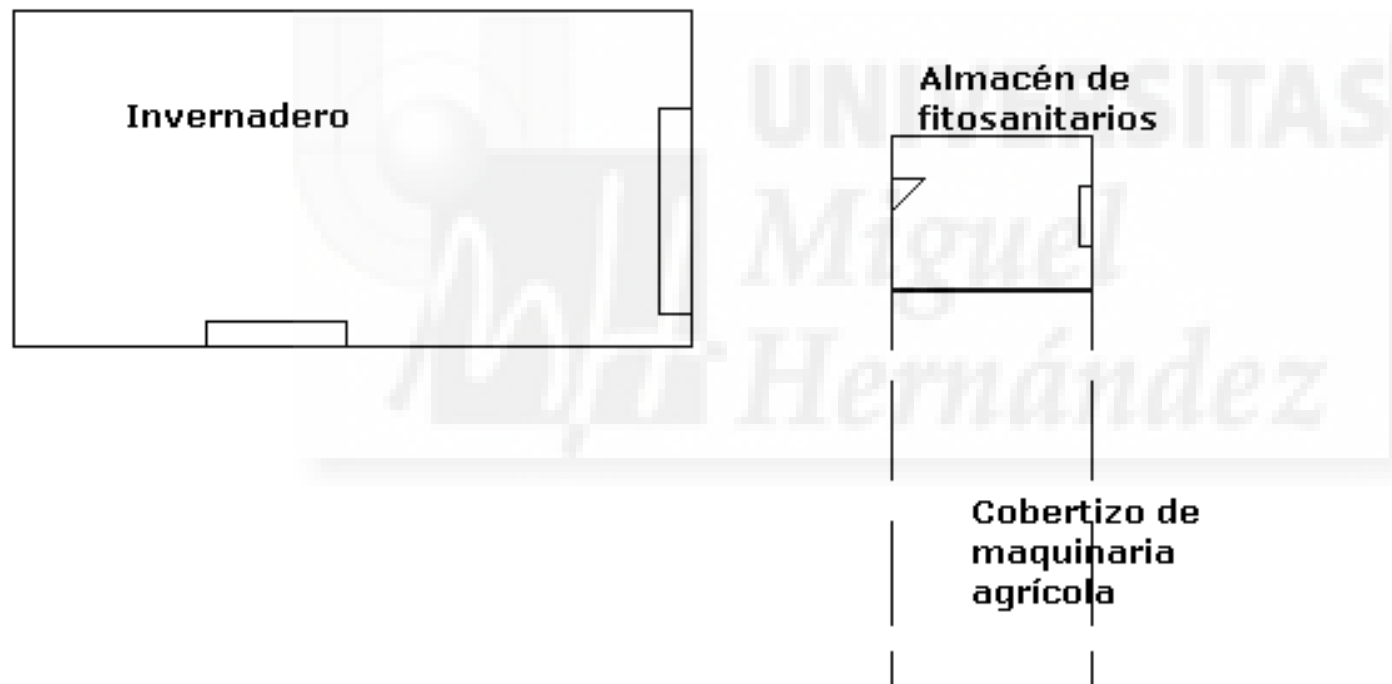
Pabellón C. Planta primera.

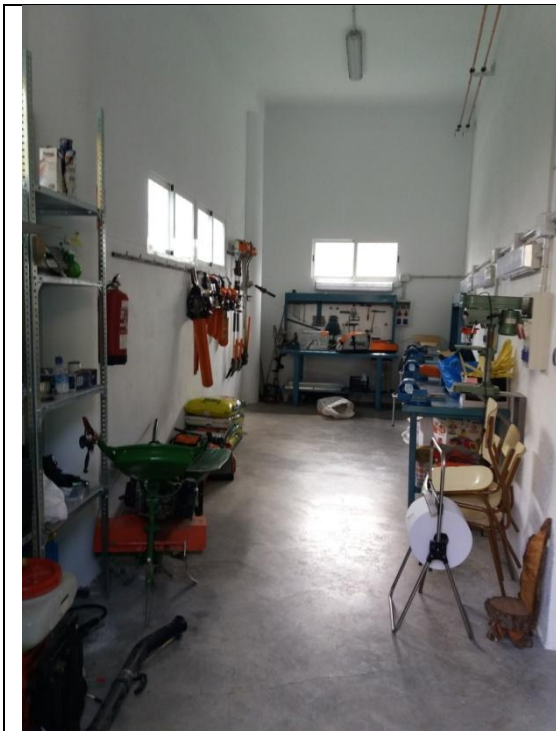


Pabellón B. Planta baja.



Invernadero, almacén de fitosanitarios y cobertizo de maquinaria agrícola.





Taller de forestales.



Laboratorio de forestales.



Invernadero.



Maquinaria agrícola.

1.4. CONTRATAS.

FICHA DE SEGURIDAD DEL CENTRO	SI	NO
Contrato de mantenimiento en vigor de los sistemas de extinción de incendios con entidad debidamente autorizada. (1)	X	
Contrato de mantenimiento en vigor de los sistemas de detección de incendios con entidad debidamente autorizada.		X
Existencia de un plan de Emergencia y Evacuación del edificio.	X	
Implantación de un plan de Emergencia y Evacuación con delimitación personal de funciones en caso de emergencia.	X	
Realización anual de simulacros de evacuación del edificio de acuerdo con el Plan de Emergencia y Evacuación.	X	

(1) No incluye las bocas de incendio equipadas.

Instalaciones y servicios existentes en el Centro de Trabajo	¿Existe contrato de mantenimiento en vigor con empresa autorizada?		
	SI	NO	EMPRESA
Instalaciones que requieren mantenimiento OBLIGATORIO			
Medios de lucha contra incendios (extintores, alarmas, bocas de incendio, etc.)	X		ANTIINCENDIOS, S.L.
Revisión instalaciones eléctricas y sistemas de iluminación.	X		ELECTROMORATALLA, S.L.
Caldera	X		PÉREZ Y NAVÍO S.L.
Centro de Transformación	X		ELECTROMORATALLA, S.L.
Depósitos de combustible líquido	X		CALEFACMOR S.L.
Instalaciones de gas	X		CALEFACMOR S.L.
Aparatos elevadores	X		ELEVANTIA, S.L.
Control de Legionella	X		STOPLAG, S.L.

Instalaciones y servicios existentes en el Centro de Trabajo	¿Existe contrato de mantenimiento en vigor con empresa autorizada?		
	SI	NO	EMPRESA
Empresas de servicios			
Instalaciones contra intrusión	X		ALFA seguridad S.L.
Pararrayos	X		Raynol
Cafetería	X		Felipe López Gómez
Mantenimiento del centro (albañilería, fontanería, carpintería, cerrajería, etc.)		X	
Control de plagas	X		STOPLAG, S.L.
Mantenimiento zonas ajardinadas		X	
Fotocopiadoras	X		Alfredo Gutiérrez Conesa
Servicio de recogida de residuos	X		Sociedad General de Residuos (SGR), S.A.
Gestión de residuos aseo		X	

4. EVALUACIÓN SUBJETIVA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

4.1. Metodología para la evaluación subjetiva de los puestos de trabajo.

Para llevar a cabo la evaluación de riesgos, es necesario realizar en primer lugar una valoración subjetiva de los puestos de trabajo, en la que se recoja la opinión que los empleados tienen sobre su propio puesto de trabajo, señalando cuales son las deficiencias que a su juicio, presenta su puesto de trabajo y priorizándolas según su gravedad, ya que nadie conoce mejor, ni con mayor riqueza de matices, este puesto, que el empleado que lo está desempeñando a diario. Este es el espíritu que se recoge en el artículo 18 apartado 2 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales sobre información, consulta y participación de los trabajadores.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Para llevarla a cabo, se utilizará una encuesta denominada **“cuestionario de identificación de tareas”**, que se entregará a los trabajadores, para que ellos lo respondan por su cuenta, siendo posteriormente recogidas por los técnicos. El cuestionario se especifica en el **Anexo I**.

Este cuestionario nos permite, al agruparla por colectivos (por ejemplo: personal docente, auxiliares administrativos, conserjes, etc.), obtener el porcentaje de empleados de cada colectivo afectados por un riesgo determinado.

4.2. Instrucciones para cumplimentar el cuestionario de identificación de tareas.

La evaluación de riesgos laborales es un proceso destinado a la identificación y valoración de los riesgos a los que está expuesto un trabajador, en función de la actividad que realiza y las condiciones en las que se efectúa (uso de maquinaria, productos químicos, carga de trabajo, etc.)

Con cierta frecuencia se da la circunstancia de que existe personal de los centros educativos que realizan en sus respectivos puestos de trabajo, otras actividades que por ocasionales o extraordinarias, no quedan reflejadas en su correspondiente perfil de riesgos. Esta situación trae como consecuencia que el Servicio de Prevención no tenga constancia de la existencia de dichos riesgos, y por tanto, no pueda adoptar las medidas preventivas adecuadas a fin de corregirlos o paliarlos.

El Servicio de Prevención, en muchas ocasiones, es incapaz de disponer de la información completa sobre las tareas que realiza el personal de los centros educativos y por tanto, disponer de un mapa completo de los riesgos que estas tareas ocasionan a cada uno de ellos. Para corregir esta problemática se ha optado por la elaboración de un listado de comprobación de tareas en el que cada empleado/a deberá señalar todas las tareas que, de forma habitual o esporádica, viene realizando en el desarrollo de su actividad. De esta forma, la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo se ajustará de la forma más precisa posible a la realidad actual de los mismos.

Junto con esta hoja de instrucciones, se adjuntará la citada lista de comprobación de tareas, con el fin de que se haga llegar una copia de la misma, a cada uno de los miembros del Departamento, los cuales deberán cumplimentarla señalando en ella, no sólo las tareas que realicen de forma habitual, sino también las que realicen de forma ocasional o esporádica, a fin de que por el Servicio de Prevención, puedan ser

contemplados y prevenidos todos los riesgos a los que realmente el personal está sometido.

El personal de este Departamento deberá cumplimentar y firmar la citada lista de comprobación de tareas, en el plazo máximo de una semana desde su recepción. Una vez cumplimentada y firmada, la entregarán a su jefe de Departamento, el cual, la comprobará y verificará, confirmando las tareas señaladas o bien procederá a establecer en dicho listado, las correcciones que considere oportunas, modificando, añadiendo o suprimiendo las tareas que a su juicio viniera desempeñando o no, tras lo cual dará su conformidad con su firma.

Una vez el Jefe del Departamento, disponga de todas las listas de comprobación de tareas del personal adscrito al mismo, deberá hacerlas llegar lo más rápidamente posible, al técnico de prevención que está efectuando la evaluación; bien escaneadas con las firmas correspondientes a su correo electrónico, bien en soporte papel, dirigidas a su nombre.

Por todo lo anteriormente expuesto, se considera absolutamente necesario que los técnicos de prevención obtengan la máxima colaboración tanto de los Directores de Centro como de los Jefes de Departamento, a fin de disponer de una información lo más completa y actual posible de las condiciones reales de trabajo existentes en los diferentes centros educativos.

Por último, se debe recordar que la evaluación subjetiva, forma parte de la evaluación de riesgos, al igual que la evaluación objetiva. Por tanto, aunque alguno de los aspectos en ella reflejados, no estén recogidos en la evaluación objetiva, porque no se disponga de evidencias objetivas de los mismos, se deben tener en cuenta, y en la medida de lo posible, programar medidas para su mejora o estudio más profundo.

4.3. Aplicación al ciclo formativo.

A continuación se presenta, a modo de ejemplo, un cuestionario de identificación de tareas cumplimentado por un trabajador docente del centro.

CENTRO DE TRABAJO	IES “CIUDAD DE MORATALLA”	FECHA	27-05-2017
NOMBRE DEL EMPLEADO	XXXXXXX		
PUESTO DE TRABAJO	Profesor en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Gestión Forestal y del Medio Natural.		
CÓDIGO DE PUESTO	0467		
TÉCNICO	XXXXXXX		

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN:	X		Formación teórico-práctica en las asignaturas de “Gestión de la Pesca Continental”, “Fitopatología Agraria” y “Topografía Agraria”
PROTECCIÓN CIVIL (sanitarias, extinción de incendios) Especificar tareas:		X	
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS (especificar si turismo, todoterreno, etc.)		X	
CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA (rodillo, motoniveladora, etc.)			Conducción de maquinaria agrícola (tractor) con aperos enganchados (subsolador, arado de vertederas, etc.)

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
DESPLAZAMIENTO EN DIFERENTES MEDIOS DE LOCOMOCIÓN (lancha, helicóptero, etc.)	X		Desplazamiento en autobús escolar en las actividades y excursiones fuera del centro docente.
TRABAJO EN LABORATORIO Especificar tareas:	X		Tareas de disección de especies piscícolas, identificación de plagas al microscopio.
TAREAS EN FINCA AGRÍCOLA (Especificar si usa maquinaria agrícola, plaguicidas, etc.)	X		Manejo de maquinaria agrícola con aperos y tratamiento fitosanitario con equipo pulverizador de mochila.
TAREAS EN TALLER (Especificar uso de maquinaria industrial, herramientas manuales, soldaduras, pintura, etc.)	X		Manejo de maquinaria agrícola (motosierras, desbrozadoras...) y mantenimiento en taller.
CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS (pinturas, plaguicidas, etc.)	X		Almacenamiento, mezcla y tratamiento con fitosanitarios (herbicidas y fungicidas).
CONTACTO CON AGENTES BIOLÓGICOS (contacto con fluidos biológicos de animales o humanos, etc.)	X		Contacto con agentes patógenos vegetales. Contacto con fluidos animales durante la disección de peces.
TAREAS DE INSPECCIÓN EN OTROS CENTROS (especificar si obras de construcción, empresas, etc.)		X	

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
ESPACIOS CONFINADOS (pozos, túneles, arquetas subterráneas, etc.)		X	
EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES (equipos radiología, etc.)		X	
EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES (Láser, ultravioleta, etc.)		X	
EXPOSICIÓN A RUIDO (generado por maquinaria excepto equipos de trabajo de tipo administrativo como teléfono, fotocopiadoras, etc.)	X		Ruido generado por la maquinaria agrícola (tractor, motosierra, desbrozadora, cortasetos...)
EXPOSICIÓN A VIBRACIONES (maquinaria pesada, etc.)	X		Conducción de maquinaria agrícola (tractor) y herramientas manuales (motosierra, desbrozadora...)
UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA INDUSTRIAL (NO INCLUIR máquinas de uso administrativo como fax, impresora, etc.)		X	
UTILIZACIÓN DE ESCALERA MANUAL (de más de 2 metros)		X	
TRABAJOS EN ALTURA (visita a obras, torres de refrigeración, etc.)		X	

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
TRABAJO A TURNOS (Tarde, noche, etc.)		X	
MANEJO DE ARMAS		X	
DISPONE Y USA EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL EN SU PUESTO DE TRABAJO Indicar los que usa (casco, guantes, botas, gafas, etc.). Si no son necesarios, indicar que no procede	X		Uso de mono, mascarilla, gafas, guantes y botas de goma en el tratamiento con fitosanitarios. Uso de mono anticorte, casco, protector auditivo, gafas, pantalla y botas de seguridad en el manejo de herramientas agrícolas.
OTRAS (indique cuales)		X	

Conclusiones del cuestionario:

Una vez analizado el cuestionario se deducen una serie de tareas que habrá de tenerse presentes a la hora de realizar la evaluación objetiva del puesto de trabajo del docente, entre las que se indican:

- Riesgos psicosociales asociados a la tarea docente y a la interacción con el alumnado.
- Riesgos asociados a la conducción de maquinaria agrícola, en concreto a tractor con aperos.
- Riesgos asociados al uso y manipulación de herramientas de uso agrario, en concreto al uso de motosierra, desbrozadora y cortasetos.
- Riesgos “*in itinere*” asociados con los desplazamientos durante la jornada laboral.
- Riesgos asociados a los trabajos en laboratorio y a la manipulación de seres vivos (riesgos biológicos).
- Riesgos químicos asociados al manejo y tratamiento con productos fitosanitarios.
- Riesgos relacionados con las condiciones higiénicas del puesto de trabajo, con especial atención a la exposición al ruido generado por la maquinaria agrícola.
- Posesión de los EPIs homologados y suficientes para los riesgos anteriormente descritos y uso de los mismos de manera correcta.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

5.1. Principios de la evaluación de riesgos psicosociales.

Con posterioridad a la identificación de tareas y previa a la evaluación objetiva de riesgos se realizará la evaluación de riesgos psicosociales de los trabajadores, tanto docentes como no docentes.

En la evaluación de riesgos han de contemplarse todos aquellos riesgos que pudieran, bajo determinadas circunstancias, afectar a la Salud y Seguridad de los trabajadores. Evidentemente estos riesgos no sólo van a ser físicos, si no que tendrán en muchas ocasiones un componente psicológico y/o social.

Los objetivos de esta evaluación psicosocial son exactamente los mismos que los perseguidos en la evaluación de otros riesgos, estos son:

- Identificar los factores de riesgo.
- Establecer medidas de actuación que prevengan los daños.

En cuanto a qué aspectos se han de evaluar se tendrá en cuenta la Norma Técnica nº702 sobre el proceso de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que especifica:

La evaluación debe centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. En la práctica, en la documentación especializada, aunque con enfoques y clasificaciones diversas, se recoge información sobre aspectos relacionados con: la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, trabajo a prima, etc.) y las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.).

Por otra parte, es conveniente valorar la sintomatología asociada a situaciones de estrés u otras alteraciones.

Otras informaciones que deberían tenerse también en cuenta, como se comenta más adelante, ya que pueden ayudar a detectar posibles repercusiones de un entorno psicosocial inadecuado, son datos administrativos como: índices de producción, rechazos, atrasos, acumulación de permisos, rotación de personal, absentismo, etc.⁽⁵⁾

5.2. Metodología para la evaluación de riesgos psicosociales.

La metodología utilizada para dicha evaluación es el Módulo Psicosocial [CoPsoQ-istas21]. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) determina las siguientes características del método ⁽⁶⁾:

- 1. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.*
- 2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.*
- 3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.*

- 4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.*
- 5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).*
- 6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).*
- 7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.*
- 8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.*
- 9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.*

10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.

11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.

12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.

13. Es un instrumento internacional: de origen danés, en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.

14. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

El método CoPsoQ-istas21 es un instrumento destinado a la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Se ha adaptado del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para España. Sus autores permiten su uso, gratuitamente, siempre que se cumplan las condiciones por ellos establecidas. Estas condiciones son básicamente ⁽⁶⁾:

1. **Que su uso tenga una finalidad preventiva:** en el caso de la evolución de riesgos psicosociales en centros de educación secundaria este requisito se cumple en su totalidad, ya que el fin último de la evaluación de riesgos es la prevención de los riesgos laborales del personal docente y no docente.
2. **Que los trabajadores participen en su cumplimentación:** la operatividad del cuestionario está subordinada a la participación tanto de los trabajadores como del equipo directivo del centro. Por lo que el técnico que pone a disposición el cuestionario deberá tomar las medidas necesarias para que la participación del personal sea la mayor posible.
3. **Que los cuestionarios sean anónimos y confidenciales:** por un lado habrá que asegurar que las respuestas dadas en el cuestionario sean totalmente anónimas y, por otro, que los datos recabados permanezcan dentro de la confidencialidad.
4. **Que no se modifique el cuestionario:** el cuestionario es una transcripción fidedigna del propuesto por los autores.
5. **Que se llegue a un acuerdo para la implementación del método:** una vez asumidos los anteriores requisitos se habrá de llegar a un acuerdo entre el equipo directivo y los trabajadores, a través de sus representantes, para el uso de dicho método. Se generará un documento de acuerdo que será público y estará a disposición de todos los trabajadores.

Los autores del método advierten que el incumplimiento de alguno de los apartados anteriores podrá dar lugar a responsabilidad legal, tanto por vía administrativa como judicial.

5.3. Instrucciones para cumplimentar la encuesta de riesgos psicosociales.

En centros educativos de secundaria, que cuentan con un número de trabajadores superior a 25 empleados, se utilizará la versión media del método CoPsoQ-istas21. Este método de evaluación ha de utilizarse asegurando el anonimato y la confidencialidad de los trabajadores que lo contestan.

El cuestionario se incluye como **Anexo II**.

Dicho cuestionario se adaptará a la realidad del centro educativo en determinados puntos. En concreto en las preguntas relativas al puesto de trabajo y departamento. En concreto las preguntas 3 y 4 se cumplimentarán, previa a la realización de la encuesta, incluyendo los diferentes departamentos y puestos de trabajo presentes en el centro, respectivamente.

5.4. Manejo de los datos e interpretación de los resultados.

Una vez recogidos los cuestionarios para gestionar la información. Se utilizará la aplicación informática que se puede descargar en la página web <http://www.copsoq.istas21.net/>.

Se introducirán los datos y se generará un informe preliminar de evaluación de riesgos psicosociales. En este momento y teniendo en cuenta la información obtenida en el informe preliminar se determinarán qué medidas preventivas se deben implementar para eliminar o reducir los riesgos. Se hace necesario en este punto determinar el origen de los riesgos psicosociales detectados. En esta fase es imprescindible cumplir con el requisito 3 del método, asegurando en todo momento la confidencialidad y anonimato de las respuestas dadas.

También se hace imprescindible determinar lo que se conoce como **tasa de respuesta**. Esta tasa no es otra cosa que el porcentaje de participación de cada departamento. Sólo si esta tasa es igual o superior al 60% en todos los departamentos se podrá considerar que el método es representativo y continuar con el procedimiento.

Para el análisis de la información se recomienda el uso de la matriz propuesta en el manual sobre el método ⁽⁷⁾:

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS.			
Dimensión:			
Resultados de la exposición y su localización.	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición.	Origen.	Medidas preventivas.

Fuente: Manual CoPsoQ-istas21 versión 2

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

DIMENSIÓN: se rellenará una tabla para cada dimensión estudiada.*

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN: anotar el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable del riesgo e indicar los puestos de trabajo o departamentos en los que se localizan.

RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN: Indicar las condiciones de trabajo relacionadas con la aparición de los riesgos anteriores.

ORIGEN: Determinar dónde se encuentra el origen de los riesgos detectados.

MEDIDAS PREVENTIVAS: Indicar las medidas propuestas dirigidas a reducir el riesgo.

* Las dimensiones que se pretenden evaluar con esta encuesta son:

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensación del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones del trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Fuente: Manual CoPsoQ-istas21 versión 2

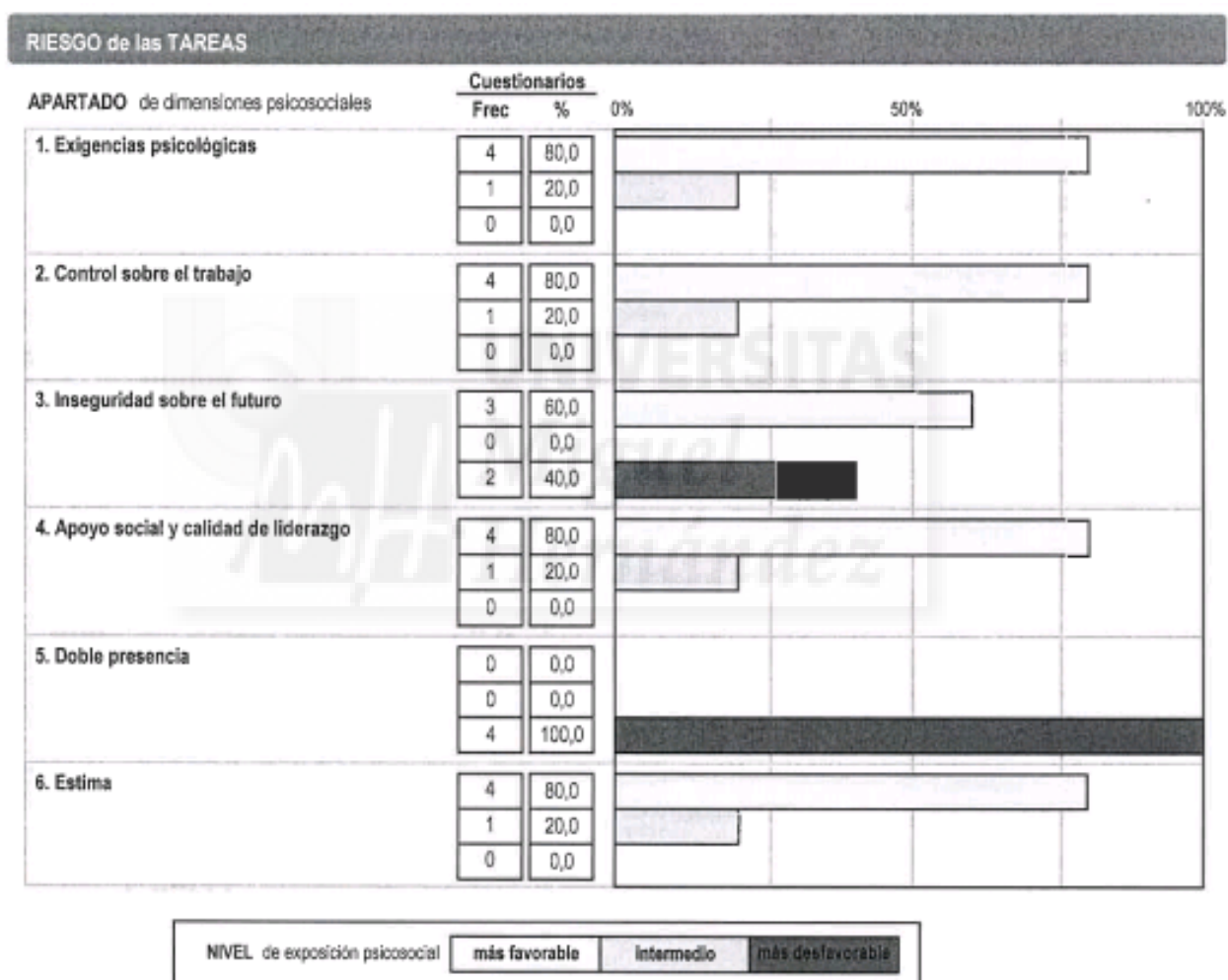
Entre las medidas preventivas que se pueden establecer, según determina el manual del método CoPsoQ-istas21, se encuentran:

- **Enriquecer el contenido de trabajo:** mediante el desarrollo de formas de participación directa grupal de los trabajadores en los órganos de participación del centro educativo y/o mediante proyectos docentes colaborativos.
- **Trabajar de forma cooperativa:** fomentando el trabajo en equipo del personal docente y no docente mediante técnicas organizativas del centro que lo fomenten.
- **Una ordenación de la jornada compatible:** mediante la flexibilidad o adaptación de la jornada para aquellos trabajadores docentes y no docentes que la requieran para compatibilizar el trabajo con la vida extralaboral.
- **Exigencias razonables:** evitando la sobrecarga horaria y de tareas del personal. Contar con la plantilla necesaria para las exigencias del centro educativo.
- **Aumentar la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo:** evitando la inseguridad laboral del personal docente y no docente.

5.5. Aplicación al ciclo formativo.

A continuación se exponen los resultados de la aplicación del método CoPsoQ istas 21 de evaluación de riesgos psicosociales a los 5 profesores del ciclo formativo de forestal, para los cuales, debido al número de trabajadores, se recomienda el uso de la versión corta de dicho método.

Una vez realizada las encuestas y gestionada la información con el software correspondiente se han obtenido los siguientes datos:



Los apartados en los que se obtiene niveles más desfavorables son el apartado 3 de inseguridad sobre el futuro y el 5 sobre doble presencia.

Se establecen una serie de recomendaciones para prevenir los riesgos psicosociales asociados a estos apartados:

APARTADO 3. Inseguridad sobre el futuro.

- Reducir la inseguridad en el trabajo. Por ejemplo:
 - Proporcionar estabilidad en el empleo y limitar la temporalidad.
 - Evitar los cambios de las condiciones de trabajo contra la voluntad del trabajador y negociar dichos cambios (tareas, horario, salario, forma de pago, etc.).

APARTADO 5. Doble presencia.

- En relación con la doble presencia (coexistencia simultánea de exigencias laborales y familiares), aplicar medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ejemplo:
 - Flexibilizar los horarios de entrada y salida y las jornadas del trabajo de acuerdo con las necesidades de las personas.
 - Considerar el uso de las denominadas “bolsas” o “bancos” de horas de trabajo a disposición del trabajador (cantidad de tiempo de trabajo que el trabajador puede realizar en aquellos periodos menos perjudiciales para la conciliación de su vida familiar y laboral, y de los que después podrá disponer libremente).

6. EVALUACIÓN OBJETIVA DE RIESGOS EN CENTROS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.

6.1. Metodología para la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.

En la Evaluación Objetiva de los puestos de trabajo se analizan por parte de los técnicos las deficiencias en materia de Seguridad, Higiene y Ergonomía existentes en las diferentes áreas de actividad del centro de trabajo ya que el apartado de Psicosociología se ha evaluado en el punto 5.

Para ello se utiliza una ficha específica por cada grupo de actividad y/o puesto de trabajo que contiene la actividad/puesto de trabajo, el número de trabajadores afectados, la descripción y valoración de los peligros y/o riesgos presentes, la valoración del riesgo de acuerdo con el sistema de valoración propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual, califica la estimación del riesgo como trivial, tolerable, moderado, importante o intolerable, de acuerdo con la probabilidad de que se materialice el accidente y con las consecuencias que se derivasen de su materialización. Además permite indicar las observaciones (especiales sensibilidades, embarazo, encuestas higiénicas, etc.) y las recomendaciones priorizadas que, a juicio del técnico, deben efectuarse para corregir o paliar las deficiencias observadas.

La Evaluación Objetiva contiene, así mismo, las mediciones del espacio de trabajo y las encuestas higiénicas que son precisas para conocer las condiciones ambientales de trabajo de los diferentes puestos y sectores, que se desarrollan en el punto 7, así como, la valoración y priorización de las deficiencias encontradas que se tratarán en el punto 8.

6.2. Criterios de evaluación objetiva.

Identificación de Peligros y Estimación del Riesgo⁽⁸⁾

Se realizará una ficha de evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo. En esta ficha se ha de incluir la información objetiva recabada durante la visita, identificación de los peligros que existen y una valoración de los mismos.

Si en el centro ya se han establecido medidas para controlar alguno de los riesgos detectados se indicarán en las fichas de evaluación. En este punto se comprobará la idoneidad de dichas medidas y la necesidad de mantenerlas, modificarlas o completarlas con otras diferentes. También se establecerá la necesidad de realizar mediciones de factores ambientales en caso de ser necesario y se incluirán en la encuesta higiénica del apartado 7.

Para facilitar el manejo de la información recabada y de las medidas propuestas se esquematizarán los resultados de manera que su uso y comprensión se vea facilitada para todos los trabajadores implicados del centro docente. El fin último que se persigue con esto es la aplicación sin ambigüedades de las medidas preventivas resultantes.

Criterios de Evaluación

La metodología que se propone utilizar es la establecida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSTH) en su documento sobre Prevención de Riesgos Laborales⁽²⁾, que diferencia varias etapas en el desarrollo de la misma:

1. Por un lado el Análisis del riesgo mediante el cual se conseguirá identificar el riesgo y se estimará el mismo teniendo en cuenta los dos factores que determinan su valoración, estos son: la probabilidad de que se produzca y las consecuencias que desencadenarían su aparición.
2. Un segundo paso sería utilizar los datos obtenidos con anterioridad para cada riesgo detectado y compararlos con el valor para un riesgo tolerable, determinando si los riesgos detectados en el Centro son o no tolerables. Consiste, básicamente, en una valoración del riesgo. Esta valoración es un paso

previo para la puesta en marcha de medidas que consigan controlar los riesgos no tolerables y conseguir una adecuada gestión de los riesgos detectados.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En el citado documento se establecen las siguientes etapas en el proceso de evaluación:

- **Análisis del riesgo**, mediante el cual se:

- o Identifica el peligro

- o Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo.

- **Valoración del riesgo**, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

Una vez valorado individualmente cada riesgo se podrán priorizar las actuaciones de prevención.

La metodología propuesta por el INSHT establece los siguientes parámetros a tener en cuenta para realizar una correcta **estimación del riesgo**:

1. SEVERIDAD DEL DAÑO.

Para determinar la potencial severidad del daño se considera:

- ▶ Partes del cuerpo que se verán afectadas.

- ▶ Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

2. PROBABILIDAD DE QUE OCURRA EL DAÑO.

La probabilidad de que ocurra el daño se gradúa desde baja hasta alta con el siguiente criterio:

- ▶ Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- ▶ Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- ▶ Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras veces.

Entre los factores que implícitamente se deben tener en cuenta en la probabilidad se encuentra la frecuencia de exposición al peligro.

NIVELES DE RIESGO

Con los factores anteriormente analizados y el cuadro que se describe a continuación se obtiene la estimación del nivel de riesgo:

Tabla 6.a - Niveles de riesgo. ⁽²⁾

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino (LD)	Dañino (D)	Extremadamente dañino (ED)
PROBABILIDAD	Baja (B)	RIESGO TRIVIAL (T)	RIESGO TOLERABLE (TO)	RIESGO MODERADO (MO)
	Media (M)	RIESGO TOLERABLE (TO)	RIESGO MODERADO (MO)	RIESGO IMPORTANTE (I)
	Alta (A)	RIESGO MODERADO (MO)	RIESGO IMPORTANTE (I)	RIESGO INTOLERABLE (IN)

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Dichos niveles constituyen la base para decidir la acción preventiva que debe realizarse, priorizando esta acción según los criterios que definen cada nivel, siendo éstos los siguientes:

Tabla 6.b - Valoración de riesgos. ⁽²⁾

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Para determinar el nivel de riesgo (NR) es necesario conocer previamente el nivel de probabilidad (NP) y el nivel de consecuencias (NC). La relación entre ellos viene establecida por:

$$NR = NP \times NC^{(9)}$$

A su vez el nivel de probabilidad está en función de otros dos niveles, el de deficiencia y el de frecuencia o nivel de exposición.

Niveles de probabilidad y deficiencia.⁽⁹⁾

Tabla 6.c- Niveles de probabilidad.

Nivel de probabilidad	NP	Significado
Muy alta (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continuada, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alta (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en el ciclo de vida laboral.
Media (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Baja (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Tabla 6.d - Niveles de deficiencia. ⁽⁹⁾

Nivel de deficiencia	ND	Significado
Muy deficiente (MD)	10	Se han detectado factores de riesgo significativos que determinan como muy posible la generación de fallos. El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo resulta ineficaz.
Deficiente (D)	6	Se ha detectado algún factor de riesgo significativo que precisa ser corregido. La eficacia del conjunto de medidas correctivas existentes se ve reducida de forma apreciable.
Mejorable (M)	2	Se han detectado factores de riesgo de menor importancia. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo no se ve reducida de forma apreciable.
Aceptable (B)	-	No se ha detectado anomalía detectable alguna. El riesgo está controlado. No se valora.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

6.3. Riesgos en los lugares de trabajo. Códigos de forma (INSTH).

Tabla 6.e - Riesgos en los lugares de trabajo. ⁽¹⁰⁾

RIESGOS EN SEGURIDAD		RIESGOS HIGIÉNICOS	
010	Caída de personas a distinto nivel	310	Exposición a contaminantes químicos
020	Caída de personas al mismo nivel	320	Exposición a contaminantes biológicos
030	Caída objetos por desplome o derrumbamiento	321	Orden y limpieza
040	Caída de objetos en manipulación	330	Ruido
050	Caída de objetos desprendidos	340	Vibraciones
060	Pisadas sobre objetos	350	Discomfort térmico
070	Choques contra objetos inmóviles	360	Radiaciones ionizantes
080	Choques contra objetos móviles	370	Radiaciones no ionizantes
090	Golpes/ cortes por objetos o herramientas	380	Iluminación
100	Proyección de fragmentos o partículas	381	Reflejos y deslumbramiento
110	Atrapamiento por o entre objetos	390	Ventilación/ Aire Acondicionado
120	Atrapamiento por vuelco máquinas o vehículos	RIESGOS ERGONÓMICOS	
130	Sobreesfuerzos	410	Carga física. Posición
140	Exposición temperaturas ambientales extremas	420	Carga física. Desplazamiento
150	Contactos térmicos	430	Carga física. Esfuerzo.
161	Contactos eléctricos directos	440	Carga física. Manejos de cargas
162	Contactos eléctricos indirectos	450	Carga mental. Recepción de la información
170	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas	460	Carga mental. Tratamiento de la información
180	Contactos de sustancias cáusticas y/o corrosivas	470	Carga mental. Respuesta
190	Exposición a radiaciones	480	Fatiga crónica
200	Explosiones	490	Espacio de trabajo
211	Incendios. Factor de inicio	495	Equipamiento
212	Incendios. Propagación	496	Falta botiquín o incompleto
213	Incendios. Medios de lucha	FACTORES PSICOSOCIALES	
214	Incendios. Evacuación	500	Insatisfacción
215	Señalización	510	Contenido
220	Accidentes causados por seres vivos	520	Monotonía
230	Atropellos o golpes con vehículos	530	Roles
232	Riesgos específicos por profesión	540	Autonomía
		550	Comunicaciones
		560	Relaciones
		570	Tiempo de trabajo

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

6.4. Evaluación objetiva.

Evaluación de riesgos en dependencias generales. ⁽⁸⁾

EVALUACIÓN DE RIESGOS EN DEPENDENCIAS GENERALES					
ÁREA:			EVALUACIÓN		Nº. DE EMPLEADOS PÚBLICOS SOMETIDOS AL RIESGO: 62
Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	P	C	R	MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS
Código:					
1					
2					

Fuente: CARM.

Instrucciones para la cumplimentación de la tabla:

Área: indicar el/las área/s del centro donde se localiza el riesgo (instalaciones generales, etc.)

Evaluación: Columna P =probabilidad: completar con MA, A, M o B acorde con la tabla 6.c.

Columna C =consecuencias: completar con MD, D, M o B acorde con la tabla 6.d.

Columna R= riesgo: completar con T, TO, MO, I o IN acorde con la tabla 6.b.

Nº. de empleados públicos sometidos al riesgo: se indicará el número de empleado sometidos a los riesgos del área indicada.

Código: indicar el código correspondiente al riesgo evaluado según los referidos en la tabla 6.e.

Descripción del riesgo: describir el riesgo detectado.

Medidas correctoras propuestas: indicar las medidas destinadas a prevenir el riesgo.

Evaluación de riesgos por puestos de trabajo. ⁽⁸⁾

EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PUESTO DE TRABAJO		
CENTRO DE TRABAJO:	PUESTO DE TRABAJO:	ESPECIALIDADES QUE ENGLOBA:

RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES					
D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	UBICACIÓN	D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	UBICACIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS						
Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN			MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS	
		P	C	R		
Código:						
3						
4						
5						
EQUIPOS DE PROTECCIÓN						
INFORMACIÓN (normas)						
FORMACIÓN (Cursos- jornadas)						
OBSERVACIONES						

Fuente: CARM.

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

CENTRO DE TRABAJO: indicar el nombre del centro de enseñanza en el que se realiza la evaluación.

PUESTO DE TRABAJO: indicar el puesto de trabajo afectado por los riesgos descritos (docente, administrativo, etc.).

ESPECIALIDADES QUE ENGLOBA: determinar los departamentos que se pueden ver afectados por los riesgos descritos.

RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES:

D.N.I.; NOMBRE Y APELLIDOS: de aquellos trabajadores que se puedan ver afectados por los riesgos.

UBICACIÓN: indicar las estancias en las que pueden aparecer los riesgos descritos (aulas, laboratorio, etc.).

EVALUACIÓN: Columna P =probabilidad: completar con MA, A, M o B acorde con la tabla 6.a.

Columna C =consecuencias: completar con MD, D, M o B acorde con la tabla 6.d.

Columna R= riesgo: completar con T, TO, MO, I o IN acorde con la tabla 6.b.

CÓDIGO: indicar el código correspondiente al riesgo evaluado según los referidos en la tabla 6.e.

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO: describir el riesgo detectado.

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS: indicar las medidas destinadas a prevenir el riesgo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN: enumeración y características de los equipos de protección necesarios.

INFORMACIÓN (normas): indicar los requisitos legislativos en cuanto a la información al trabajador.

FORMACIÓN (cursos-jornadas): indicar las propuestas de formación específicas para los riesgos indicados.

OBSERVACIONES: complementar la tabla con aquellas otras indicaciones necesarias.

6.5. Aplicación al ciclo formativo.

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del método a la evaluación general de riesgos del INSHT al puesto de trabajo de docente de operaciones y equipos y procesos de producción agraria, detallando además las medidas correctoras a adoptar.

EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PUESTO DE TRABAJO							
CENTRO DE TRABAJO: I.E.S. MORATALLA		PUESTO DE TRABAJO: DOCENTE DE OPERACIONES Y EQUIPOS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN AGRARIA			ESPECIALIDADES QUE ENGLOBA: Operaciones y equipos producción agraria, procesos de producción agraria.		
RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES							
D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS		UBICACIÓN	D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS		UBICACIÓN
XXX	XXXXXXXX		Aula, invernadero y taller forestal	XXX	XXXXXXXX		Aula, invernadero y taller forestal
XXX	XXXXXXXX			XXX	XXXXXXXX		
XXX	XXXXXXXX						
EVALUACIÓN DE RIESGOS							
Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO		EVALUACIÓN			MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS	
			P	C	R		
010. CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL.							
030. CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME O DERRUMBAMIENTO							
1	Tanto las estanterías como los armarios del laboratorio de forestal no están arriostrados al paramento, o en su defecto unidos entre sí, por lo que puede producirse su caída o vuelco.		B	D	TO	Las estanterías y/o los módulos superiores del laboratorio de forestal deben mantenerse arriostrados al paramento y/o unidos entre sí.	

Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN			MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS
		P	C	R	
090. GOLPES/ CORTES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS					
2	Riesgo de corte en la operación de algunas máquinas (herramientas manuales, motosierra, cortasetos, etc.).	M	D	MO	Se proveerá a quien esté expuesto al riesgo de cortes de botas, monos y guantes de protección, certificadas con el marcado CE, cuando se realicen operaciones con materiales, maquinas o herramientas susceptibles de producir cortes.
100. PROYECCIÓN DE FRAGMENTOS O PARTÍCULAS					
3	Riesgo de proyección de fragmentos o partículas en la operación de algunas máquinas (herramientas manuales, desbrozadora, motosierra, etc.).	M	D	MO	Se proveerá a quien esté expuesto al riesgo de proyecciones de partículas de gafas o pantallas de protección, certificadas con el marcado CE, cuando se realicen operaciones con materiales, maquinas o herramientas susceptibles de producir proyecciones.
140. EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS AMBIENTALES EXTREMAS					
4	Las temperaturas ambientales que se pueden alcanzar en el interior del invernadero durante las horas medias del día en los meses más calurosos pueden ser perjudiciales si la estancia en su interior se prolonga en el tiempo.	M	ED	I	Evitar el trabajo en el interior del invernadero en las horas centrales del día en los meses más calurosos. Si es imprescindible no prolongar la estancia en exceso. Beber abundante líquido, preferiblemente isotónico, durante el trabajo en estas condiciones.
162. CONTACTOS ELÉCTRICOS INDIRECTOS					
5	Los enchufes situados en las mesas de laboratorio no presentan sistemas estancos de protección frente al derrame de líquidos.	M	ED	I	Reemplazar las tomas de corriente inadecuadas a los enchufes de los equipos por otras con tapas estancas protectoras que eviten el contacto con líquidos.
170. EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS					
180. CONTACTOS CON SUSTANCIAS CÁUSTICAS Y/ O CORROSIVAS					
6	La campana de extracción del Laboratorio de forestal no se encuentra conectada al exterior.	M	ED	I	La campana de extracción localizada del Laboratorio de forestal debe dotarse de conexión adecuada para el vertido de gases y vapores al exterior previa depuración de los mismos.
7	El lavaojos del invernadero no funciona.	M	D	I	El lavaojos del invernadero habrá de repararse, comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.

Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN			MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS
		P	C	R	
8	No se tiene constancia de la existencia de las fichas de datos de seguridad de los productos fitosanitarios que utilizan.	M	ED	I	Es determinante que el ciclo de forestal, disponga de una información toxicológica actualizada sobre plaguicidas, herbicidas y abonos. De esta información se derivarán los cambios oportunos en los protocolos de trabajo e incluso en las propias técnicas, o bien se incrementarán las medidas de control durante el trabajo. Para ello se dispondrá de las fichas de seguridad química de todos los productos utilizados. Se debe solicitar a los suministradores las fichas de seguridad de los productos peligrosos que se utilizan en el ciclo de forestal. Se deben aplicar las prescripciones de las fichas citadas en lo referente a manipulación, equipos de protección, trasvase, almacenamiento, segregación, primeros auxilios, etc. e informar a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos.
213. INCENDIOS. MEDIOS DE LUCHA.					
9	El laboratorio de forestales no dispone de medios de extinción.	M	D	MO	Colocar un extintor de 6 Kg de polvo ABC en el laboratorio de forestales.
215. SEÑALIZACIÓN.					
10	En el aula taller de la planta baja del pabellón B (antigua aula de peluquería) no se ha indicado mediante señalización normalizada el uso de equipos de protección individual en aquellas máquinas o herramientas que requieren el uso de este tipo de equipos.	M	D	MO	Se debe instalar en el aula taller de la planta baja del pabellón B señalización normalizada de uso de los equipos de protección individual necesarios para el trabajo en cada una de las máquinas y herramientas de acuerdo con lo establecido en el R.D. 485/97.
11	Falta de señalización en el almacén de fitosanitarios situado frente al invernadero.	M	D	MO	Señalizar el almacenamiento de los plaguicidas y herbicidas con señales de advertencia, así como con señales de obligación de uso de los equipos de protección individual.
380. ILUMINACIÓN					
12	Parte de las luminarias no son funcionales en el laboratorio de forestales.	M	LD	TO	Sustituir las luminarias por otras con correcto funcionamiento en el laboratorio de forestales.
13	Las luminarias del laboratorio de forestales no presentan sistemas de protección antirotura.	B	D	TO	Sustituir las luminarias por otras de tipo estanco.

Nº.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN			MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS
		P	C	R	
321. ORDEN Y LIMPIEZA.					
14	Desorden de utensilios de cristal en el laboratorio de forestales.	B	D	TO	Colocar los utensilios de cristal en los armarios de seguridad habilitados para tal uso.
15	Desorden de las herramientas en el aula taller de la planta baja del pabellón B (antigua aula de peluquería).	B	D	TO	Se recomienda la colocación de paneles fijados a la pared para colgar las herramientas.
16	Desorden en el almacén de fitosanitarios situado frente al invernadero.	B	D	TO	Establecer orden en el almacén de fitosanitarios situado frente al invernadero.
496. FALTA BOTIQUÍN O INCOMPLETO					
17	Falta botiquín en el laboratorio de forestales.	M	LD	TO	Es necesaria la colocación de botiquín en el laboratorio de forestales. Se revisarán comprobando que disponen de los elementos obligatorios siguientes: desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables. Cuando se agote alguno de los productos que contienen debe reponerse. Es aconsejable establecer un programa de revisiones con el fin de poder reponer los productos consumidos o caducados.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deberán utilizarse los equipos de protección individual que exijan las fichas de seguridad de los productos que se manipulen. El uso de gafas o pantallas de seguridad para la manipulación de productos peligrosos debe ser obligado. ✓ Las batas serán las adecuadas a las operaciones que habitualmente se realizan. Si se manejan líquidos inflamables es recomendable que sean de material ignífugo. Si se manejan líquidos corrosivos, que sean antiácidos. Es imprescindible la dotación y uso de prendas de protección personal por las personas que no intervengan en las operaciones donde exista este riesgo. ✓ Todos los equipos de protección individual que se utilicen deben ser homologados CE para el uso al que se destinen.
INFORMACIÓN (normas)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es recomendable la colocación de normas de seguridad sobre o en la cercanía de máquinas y lugares donde se desarrollen operaciones peligrosas con productos químicos. ✓ Todos los trabajadores del centro docente deben ser informados convenientemente de los aspectos relativos a la evacuación del mismo y el Plan de Autoprotección. ✓ Es aconsejable que los docentes reciban información relativa a la prevención de problemas relativos a la voz y a la seguridad en actividades forestales.

FORMACIÓN (Cursos- jornadas)	Es aconsejable que los docentes participen en cursos que sean específicos para la prevención de los riesgos laborales en su entorno de trabajo que organizan los Centros de Profesores y Recursos.
OBSERVACIONES	Los riesgos evaluados en la presente ficha se complementan con los riesgos generales del centro de trabajo, que afectan a todos los trabajadores y con la de los laboratorios de física y química, y ciencias naturales, respecto del laboratorio de forestal.



7. ENCUESTA HIGIÉNICA.

7.1. Fundamentos de la encuesta higiénica.

A continuación, se han de realizar una serie de mediciones, relativas a condiciones ambientales, en el centro de trabajo; éstas vienen reguladas por el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Según la guía del INSH sobre la evaluación y prevención de los riesgos relativos a los lugares de trabajo:⁽¹¹⁾

Las condiciones ambientales existentes en los lugares de trabajo (temperatura del aire, radiación térmica, humedad y velocidad del aire) junto a otros parámetros que influyen en el equilibrio térmico del cuerpo (calor generado por la actividad física realizada, aislamiento térmico de la ropa) pueden originar situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, ya sea por calor o por frío.

7.2. Instrumentos de medida de las condiciones ambientales.

Las fases del proceso de evaluación ambiental para cumplimentar la encuesta higiénica vienen, nuevamente, determinados por el INSHT, que expone:⁽¹²⁾

Opera directamente sobre el ambiente laboral valorando factores climatológicos, físicos, químicos y biológicos. Evalúa directamente los riesgos higiénicos y toma muestras para su posterior análisis, realizando asesoramientos sobre mejoras higiénicas. Se tiene que conocer:

1. Proceso tecnológico.

2. Condiciones de la instalación.

3. Trabajadores expuestos.

4. Tiempos y prioridades de las exposiciones.

5. Tipos de contaminantes.

6. Análisis in situ.

7. Toma de muestras y su posterior envío al laboratorio para análisis.

En la toma de medidas se utiliza el siguiente equipo: ⁽¹³⁾

- Anemómetro para medir la velocidad del aire.
- Psicómetro para medir la temperatura seca y húmeda.
- Sonómetro para medir los niveles de ruido.
- Luxómetro para medir los niveles de iluminación.
- Cronómetro para medir tiempos de ciclos, de posturas, etcétera.
- Cinta métrica para medir desplazamientos, alturas, etc.

Dichos equipos habrán de estar en óptimas condiciones de mantenimiento y calibración tal y como especifica el INSHT. ⁽¹⁴⁾

7.3. Valores límite de las condiciones ambientales.

El anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, determina los requisitos mínimos exigibles para las condiciones termohigrométricas; en concreto establece los límites permitidos de temperatura, humedad relativa, velocidad del aire y renovación mínima de aire en los locales de trabajo cerrados.

1. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En dicho anexo se establece que:

- La **temperatura** de los centros estará comprendida entre **17 y 27° C**, para trabajos sedentarios y entre **14 y 25° C** para trabajos ligeros.
- La **humedad relativa** estará comprendida entre el **30 y 70 %**.

- Los trabajadores no deberán estar expuestos, de forma frecuente o continua, a corrientes de aires cuya velocidad exceda los siguientes límites:

Tabla 7.a – Límites de velocidad para corrientes de aire. ⁽¹⁵⁾

Velocidad del Aire	Trabajos sedentarios	Trabajos no sedentarios
Ambientes calurosos	0.5 m/s	0.75 m/s
Ambientes no calurosos	0.25 m/s	
Aire acondicionado	0,25 m/s	0,35 m/s

Tabla 7.b – Renovación mínima del aire de los locales de trabajo. ⁽¹⁵⁾

Renovación de aire	Trabajos sedentarios	Trabajos no sedentarios
Ambientes calurosos	50 m ³ de aire limpio	50 m ³ de aire limpio
Ambientes no calurosos	30 m ³ de aire limpio	

En cuanto a la iluminación de los centros docentes, esta debe permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular y desarrollar en ellos sus actividades. Las exigencias visuales vienen recogidas en el anexo IV del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo:

- Siempre que sea posible el centro contará con luz natural.
- Los niveles mínimos de iluminación son los siguientes:

Tabla 7.c – Niveles mínimos de iluminación ⁽¹⁵⁾.

Zona o parte del lugar de trabajo	Nivel mínimo de iluminación (lux)
Zonas donde se ejecuten tareas con:	
1. Bajas exigencias visuales	100
2. Exigencias visuales moderadas	200
3. Exigencias visuales altas	500
4. Exigencias visuales muy altas	1.000
5. Áreas o locales de uso ocasional	50
6. Áreas o locales de uso habitual	100
7. Vías de circulación de uso ocasional	25
8. Vías de circulación de uso habitual	50

Los niveles mínimos deberán duplicarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

En las áreas o locales de uso general y en las vías de circulación, cuando por sus características, estado u ocupación, existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.

No obstante estos límites no serán aplicables en aquellas actividades cuya naturaleza lo impida.

EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN AL RUIDO

Se ha de realizar una medición para evaluar la exposición al ruido, de los docentes que hayan indicado este riesgo en el cuestionario de identificación de tareas referido en el *apartado 3.1.* del presente documento; así como los puestos que así determine el técnico bajo su criterio.

Para caracterizar la exposición al ruido de los docentes, se deben medir las diferentes tareas que se realizan, durante un tiempo representativo del ciclo de trabajo. Posteriormente, estos datos se ponderan con los tiempos estimados de exposición facilitados por el centro. Se ha de considerar el caso más desfavorable de exposición diaria a las máquinas.

Los métodos e instrumentos que se utilicen deberán permitir la determinación del nivel de exposición diario equivalente ($LA_{eq,d}$), del nivel de pico (L_{pico}) y del nivel de exposición semanal equivalente ($LA_{eq,s}$), y decidir en cada caso si se han superado los valores establecidos en el artículo 5, teniendo en cuenta, si se trata de la comprobación de los valores límite de exposición, la atenuación procurada por los protectores auditivos. Para ello, dichos métodos e instrumentos deberán adecuarse a las condiciones existentes, teniendo en cuenta, en particular, las características del ruido que se vaya a medir, la duración de la exposición, los factores ambientales y las características de los instrumentos de medición. ⁽¹⁶⁾

Los parámetros evaluados para la medición serán:

- **Nivel de presión acústica continuo equivalente ponderado A ($L_{Aeq,T}$).** El nivel de presión acústica continuo equivalente ponderado A es el que tendría un ruido continuo que en el mismo tiempo de exposición transmitiera la misma energía que el ruido variable considerado. ⁽¹⁷⁾
- **Nivel diario equivalente ($L_{Aeq,d}$),** calculado en base al tiempo diario estimado de exposición de los trabajadores.
- **Nivel de pico (P_{max}).** Nivel máximo de presión acústica alcanzado. ⁽¹⁷⁾

Criterios de evaluación ⁽¹⁶⁾

Los valores de referencia tomados para la evaluación de la exposición al ruido son los reflejados en el artículo 5 del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Tabla 7.d - Valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción. ⁽¹⁸⁾

	$L_{Aeq,d}$	L_{pico}
Valores límite de exposición	87 dB (A)	140 dB (C)
Valores superiores de exposición que dan lugar a acción	85 dB (A)	140 dB (C)
Valores inferiores de exposición que dan lugar a acción	80 dB (A)	140 dB (C)

Resultados obtenidos

	L Aeq,T (dBa)	T EXP (h/día)	L Aeq,d (dBa)	Lpico (Db)
Puesto:				
1.				
2.				
3.				
4.				

Especificaciones para puestos docentes ⁽¹⁶⁾

Por las características propias de los puestos de trabajo docentes la exposición a niveles de ruido que pudieran suponer un riesgo para la salud varía enormemente de una jornada a otra. Por ello se tendrá en cuenta lo expuesto en el artículo 5 del Real Decreto 286/2006, que determina:

En circunstancias debidamente justificadas y siempre que conste de forma explícita en la evaluación de riesgos, para las actividades en las que la exposición diaria al ruido varíe considerablemente de una jornada laboral a otra, a efectos de la aplicación de los valores límite y de los valores de exposición que dan lugar a una acción, podrá utilizarse el nivel de exposición semanal al ruido en lugar del nivel de exposición diaria al ruido para evaluar los niveles de ruido a los que los trabajadores están expuestos, a condición de que:

a) el nivel de exposición semanal al ruido, obtenido mediante un control apropiado, no sea superior al valor límite de exposición de 87 dB(A), y

b) se adopten medidas adecuadas para reducir al mínimo el riesgo asociado a dichas actividades.

El INSHT determina en la Guía Técnica sobre la protección sobre el ruido ⁽¹⁷⁾ una serie de valores para el trabajo docente:

Tabla 7.e - Objetivos de calidad acústica para ruido aplicables al espacio interior habitable de edificaciones destinadas a usos educativos.

Uso del edificio	Tipo de recinto	Índices de ruido		
		L_d	L_e	L_n
Uso educativo	Aulas	40	40	40
	Salas de lectura	35	35	35

L_d es el nivel de presión sonora continuo equivalente ponderado A, determinado en el período día (12 horas); L_e es el nivel de presión sonora continuo equivalente ponderado A, determinado en el período tarde (4 horas); L_n es el nivel de presión sonora continuo equivalente ponderado A, determinado en el período noche (8 horas).

Tabla 7.f - Valores del nivel sonoro continuo equivalente estandarizado, ponderado A, $L_{Aeq,T}$.

Uso del edificio	Tipo de recinto	$L_{Aeq,t}$ dB(A)
Docente	Aulas	40
	Salas de lectura	35
	Zonas comunes	50

Medidas preventivas**Tabla 7.g** - Medidas de prevención aplicables a cada puesto. ⁽¹⁶⁾

	L Aeq,d > 80 dB (A) o Lpico > 135 Db (C)	L Aeq,d > 85 dB (A) o Lpico > 137 Db (C)
Evaluación higiénica	Trienal	Anual
Formación e información	Sí	Sí
Vigilancia de la salud	Quinquenal	Trienal
Suministro de protección auditiva	Por solicitud	Obligatorio
Utilización de protección auditiva	Optativo	Obligatorio
Señalización de lugares de trabajo	-	Sí
Programa de medidas técnicas y organizativas	-	Sí

REVISIÓN DE LAS MEDICIONES

Las evaluaciones de ruido se deberán realizar periódicamente de acuerdo a los siguientes criterios establecidos en el R.D. 286/2006:

Evaluación inicial

Afectará a todos los puestos de trabajo, con la única excepción de aquellos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de la misma.

Evaluaciones periódicas

Se efectuará siempre que el nivel diario supere los 80 dB (A) con la consiguiente periodicidad:

- $L_{Aeq,d} > 80 \text{ dB (A)}$ o $L_{pico} > 135 \text{ Db (C)}$ TRIENAL
- $L_{Aeq,d} > 85 \text{ dB (A)}$ o $L_{pico} > 137 \text{ Db (C)}$ ANUAL

Evaluaciones Adicionales

Deberán realizarse en cualquiera de los dos casos siguientes:

- Cuando se creen nuevos puestos de trabajo o alguno de los ya existentes se vea afectado por modificaciones que puedan suponer una variación significativa de la exposición al ruido de los trabajadores afectados.
- Cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores producidos por la exposición al ruido que delatan que las actividades preventivas sean inadecuadas o insuficientes.

ENCUESTA HIGIÉNICA

Despacho	Nº Trab.	Planta	Tem. °C	Humedad %	Iluminación LUX	Ruido dB (A)	Superficie m ²	Altura m	Volumen m ³	Observaciones

(*) No se ha realizado medición por estimarse mediante observación directa que los niveles se encuentran dentro de los límites legales.

Los niveles de iluminación y temperatura se consideran correctos al encontrarse dentro de los límites establecidos en el pto. 3 del Anexo III del RD 486/1997.

Los niveles de iluminación se consideran correctos al encontrarse por encima de 500 lux

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

DESPACHO: Identificar la estancia en la que se realizan las determinaciones.

Nº TRAB.: Indicar el número de trabajadores habituales en la estancia.

PLANTA: Identificar la planta en la que se encuentra la estancia que se evalúa.

TEMP: Anotar la temperatura medida en grados centígrados.

HUMEDAD: Anotar la humedad relativa del ambiente medida en tanto por ciento.

ILUMINACIÓN LUX: Anotar la intensidad de la iluminación en LUX.

RUIDO dB (A): Anotar la medición de la intensidad del sonido en decibelios (A).

SUPERFICIE: Indicar la superficie de la estancia en metros cuadrados.

ALTURA: Indicar la altura de la estancia en metros.

VOLUMEN: Calcular el volumen de la estancia mediante el producto de la superficie y la altura medidos con anterioridad.

OBSERVACIONES: Indicar aquellas anotaciones relevantes respecto a las mediciones realizadas, así como las posibles medidas correctoras.

7.4. Aplicación al ciclo formativo.

A continuación se presentan los resultados de las mediciones específicas de las condiciones ambientales y del ruido realizadas en el centro.

Instrumental utilizado para las mediciones:

Luxómetro TES 1330A



Termohigrómetro ALNOR Mode 9870-M



Sonómetro integrador BRUEL & KJAER 2237



Fuente: COACM.

Evaluación del ruido:

Se ha realizado una medición para evaluar la exposición al ruido, de los docentes del ciclo formativo de forestales, debido al uso de máquinas y herramientas.

Resultados obtenidos

Los niveles diarios equivalentes obtenidos se reflejan en la siguiente tabla. Los registros de cada una de las mediciones realizadas se encuentran reflejados en la tabla de datos.

ÁREA DE TRABAJO DE FORESTALES				
	L Aeq,T (dBA)	T EXP(h/día)	L Aeq,d (dBA)	Pmax (dB)
Tractor Jonh Deere 800	78,1	0,25	63,05	100,3
Motosierra stihl MS 201 C-M	83,1	0,25	68,05	108,2
Desbrozadora stihl FS 56 C-E	69,5	0,25	54,45	107,4
Cortasetos stihl HS 82 R, 75 cm	79,6	0,25	64,55	98,7

Nota: los tiempos de exposición se han estimado con la información proporcionada por el centro. Se ha considerado el caso más desfavorable de exposición diaria a las máquinas.

Medidas preventivas particulares:

Aunque el nivel equivalente diario no supera los 80 dB (A), se recomienda utilizar protectores auditivos en todas las máquinas en las que si se supera este nivel.

Evaluación de condiciones ambientales:

Los resultados de la evaluación de las condiciones ambientales en cada una de las dependencias evaluadas, en las que el personal docente del ciclo formativo de forestal realizan su trabajo, son las siguientes:

PABELLÓN CICLO FORMATIVO DE FORESTALES.

DESPACHO / AULA	Nº TRAB.	PLANTA	TEMPERATURA °C	HUMEDAD %	LUX	RUIDO dB (A)	SUPERFICIE M²	ALTO M	VOLUMEN M³	OBSERVACIONES ^λ
Aula 3C	5	C-0	16.9	45.1	263	45	35	3	105	Aumentar nivel iluminación hasta 500 lux mínimo
Almacén (Aula 3C)	5	C-0	16.7	48.6	87	33	27	3	81	Aumentar nivel iluminación hasta 200 lux mínimo
Aseo alumnos	5	C-0	16.5	47.8	435	42	12	3	36	
Aseo alumnas	5	C-0	16.4	47.2	284	41	14	3	42	
Aula 2C	5	C-0	17.6	47.6	260	47	30	3	90	Aumentar nivel iluminación hasta 500 lux mínimo
Aula 1C	5	C-0	18.7	44.0	647	48	42	3	126	
Aula 4C	5	C-1	19.3	41.7	522	39	35	3	105	
Dpto. Forestal	5	C-1	17.3	46.9	215	39	33,2	3	99,6	Aumentar nivel iluminación hasta 500 lux mínimo
Laboratorio Forestal	5	C-1	16.3	49.9	624	29	38	3	114	
Aula Taller de forestales	5	B-0	18,3	48,3	315	38	23	3	69	Aumentar nivel iluminación hasta 500 lux mínimo
Almacén de fitosanitarios	5	0	21	52	198	35	12	3	36	Aumentar nivel iluminación hasta 500 lux mínimo

8. PLAN DE ACTUACIONES PREVENTIVAS. ⁽¹⁹⁾

8.1. Fundamentos del Plan de Actuaciones Preventivas.

En cuanto a las obligaciones de puesta en marcha de este Plan de Actuaciones Preventivas queda determinado en el artículo 8 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención ⁽²⁰⁾ que determina:

Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este mismo artículo determina que se ordenarán las actuaciones preventivas acorde a una serie de prioridades, que en todo momento se basarán en la magnitud y el número de trabajadores expuestos al riesgo que se pretende eliminar o controlar.

Es imprescindible priorizar el Plan de Actuaciones Preventivas con arreglo a la importancia del riesgo, comenzando por:

1º Riesgos Intolerables (IN).

2º Riesgos Importantes (I).

3ª Riesgos Moderado (M).

4º Riesgos Tolerables (TO).

5º Riesgos Triviales (T).

Una vez que se realizan los puntos anteriores, o sea, evaluación inicial, encuesta psicosocial, evaluación objetiva y encuesta higiénica, se ha de realizar un Plan de Actuaciones Preventivas, tal y como determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El fin último de la evaluación de riesgos es la de detectar los riesgos laborales existentes en los diferentes puestos de trabajo. Una vez detectados se habrán de eliminar o, si esto no fuera posible, reducir al mínimo su aparición, tomando para ello las medidas preventivas precisas. Así lo determina el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención ⁽²⁰⁾, en su artículo 3:

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

En este sentido el Órgano Directivo de los centros privados será el responsable de la puesta en marcha de estas medidas preventivas, mientras que en los centros públicos, la Administración con funciones en educación será la que actúe como empresario.

Para determinar la forma de realización del Plan volveremos sobre el Real Decreto 39/1997, en concreto a su artículo 2 que determina:

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

Se entiende, por tanto, que en aquellos centros en los que existan más de 50 trabajadores este Plan deberá ser un documento único, que aunque basado en la evaluación de riesgos y articulado dentro del plan de prevención de riesgos laborales, tenga entidad por sí mismo.

A su vez, este Plan de Actuaciones Preventivas debe basarse en los principios establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ⁽²¹⁾:

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El director del centro o el órgano directivo determinarán los recursos humanos necesarios para la puesta en marcha de las medidas preventivas que se describan en el Plan de Actuaciones Preventivas. Esta función la asumirá la Consejería de Educación correspondiente en el caso de ser centros públicos. En cumplimiento de lo especificado en el artículo 16 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

El último párrafo hace referencia al apartado a) del mismo artículo, y en concreto a la necesidad de actualizar la evaluación de riesgos, y por ende el Plan de Actuaciones Preventivas, en los casos en los que:

- Cambien las condiciones de trabajo en alguno de los puestos de trabajo evaluados con anterioridad.
- Como consecuencia de la aparición de un riesgo se han producido daños en la salud de alguno de los trabajadores.

El Plan determinará la temporización y fecha final esperada de la puesta en marcha de las medidas, de este modo tendremos:

Tabla 8.a – Fecha de puesta en marcha de las actuaciones preventivas.

Tipo de riesgo	Fecha de puesta en marcha de la medida.
Intolerable	Inmediatamente
Moderado	Varios meses, máximo 1 año

Si para la determinación de riesgos higiénicos causados por agentes biológicos, físicos o químicos se ha requerido de mediciones ambientales in situ, es aconsejable realizar un informe específico de cada uno de ellos. Por ejemplo, en el caso de los riesgos químicos la NTP 863⁽²²⁾ indica y ordena los contenidos mínimos de que debe disponer un informe de evaluación de riesgos sobre agentes químicos en el ámbito de la Higiene Industrial.⁽²³⁾

En cuanto al contenido de dichos informes se incluye en la citada guía técnica del I.N.S.H.T., para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes químicos presentes en los lugares de trabajo, que determina que el contenido mínimo de estos informes analíticos será:

- *un título (por ejemplo, "Informe de Análisis") y la identificación única del informe analítico;*
- *el nombre y la dirección del laboratorio;*
- *el nombre y la dirección del cliente o solicitante;*
- *la identificación del método de medición usado;*
- *la descripción, estado e identificación inconfundible de la muestra analizada;*
- *la fecha de recepción de la muestra cuando esta sea crítica para la validez y aplicación de los resultados, y la fecha de ejecución del análisis;*
- *la referencia al plan de muestreo y a los procedimientos utilizados por el laboratorio cuando influyan en la validez o aplicación de los resultados;*

- *los resultados del análisis con las unidades de medida y la incertidumbre estimada de la medición;*
- *el/los nombre(s), cargo(s) y firmas(s) de la(s) persona(s) autorizada(s) para el informe analítico.*

Antes de que se ponga en marcha el Plan de Actuaciones Preventivas deberá nuevamente revisarse teniendo en cuenta:

1. Si las actuaciones preventivas conseguirán que los niveles de riesgo sean aceptables.
2. Si estas actuaciones preventivas han creado nuevas situaciones de riesgo.
3. Que opinan los trabajadores docentes y no docentes de la adecuación o no de las actuaciones a implantar.

La evaluación de los riesgos no debe ser una acción puntual, sino que ha de ser un proceso continuo. Así lo determina el Real Decreto del Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 6:

La evaluación inicial deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

En este sentido el INHT en su guía técnica para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, indica ⁽²⁴⁾:

Cada vez que se efectúe una evaluación de riesgos (ocasional o periódica) se valorará la eficacia de la gestión preventiva en relación con los puestos de trabajo

evaluados, analizándose la conveniencia o necesidad de modificar los procedimientos y/o las funciones indicados en los apartados anteriores, o de mejorar su grado de implantación.

Así mismo, en cuanto a la periodicidad, la citada guía indica:

La revisión del sistema tendrá la misma periodicidad y “ocasionalidad” que la evaluación de los riesgos, sin perjuicio de que puedan programarse revisiones específicas (convenientes, en particular, cuando el sistema es de reciente implantación).

Por otro lado la Ley de Prevención de Riesgos Laborales detalla que la documentación generada en estos procedimientos habrá de conservarse a disposición de la autoridad competente. Así lo establece en su artículo 23 que hemos citado con anterioridad y en el que dice:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.

b) Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

PLAN DE ACCIÓN

Nº	Riesgo Nº	R	Acción requerida	Acción alternativa	Presupuesto	Responsable	Plazo de Realización	Comprobación de la eficacia de la acción (Firma y fecha)
ÁREA: INSTALACIONES GENERALES.								
1.								
2.								

Plan de acción adoptado por:	Firma:	Fecha:

Instrucciones para cumplimentar la tabla:

ÁREA: indicar la zona en la que se localizan los riesgos que se pretenden controlar.

Nº: Indicar el número de la actuación preventiva.

RIESGO Nº: Detallar el número del riesgo correspondiente determinado en la evaluación objetiva de riesgos.

R: Clasificación del riesgo (T, TO, MO, I, IN)

ACCIÓN REQUERIDA: describir la acción requerida para minimizar el riesgo.

ACCIÓN ALTERNATIVA: describir acciones alternativas a la acción requerida para el caso de que esta no se pudiera aplicar o no tuviera la efectividad deseada.

PRESUPUESTO: indicar el presupuesto de la puesta en marcha de la acción preventiva.

RESPONSABLE: determinar el directo responsable de la puesta en marcha de la acción preventiva (Dirección, Consejería, empresa contratada, etc).

PLAZO DE REALIZACIÓN: Indicar el plazo máximo para la puesta en marcha de la acción requerida.

COMPROBACIÓN DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN (FIRMA Y FECHA): firma del técnico que compruebe la efectividad de la acción preventiva y fecha de la comprobación.

PLAN DE ACCIÓN APORTADO POR: indicar el técnico que ha realizado el Plan de Actuaciones Preventivas.

8.2. Aplicación al ciclo formativo.

A continuación se especifica el plan de actuaciones preventivas que se propone a partir de la evaluación de riesgos realizada en el apartado 6 para el puesto de trabajo de Docente de operaciones y equipos y procesos de producción agrícola, detallado en función del nivel de riesgo, el plazo de realización de la acción requerida, el presupuesto estimado y el responsable de la ejecución de la medida propuesta.

Nº	Riesgo nº	R	Acción requerida.	Acción alternativa.	Presupuesto	Responsable	Plazo de realización.	Comprobación de la eficacia de la acción (firma y fecha).
PUESTO DE TRABAJO: DOCENTE DE OPERACIONES Y EQUIPOS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN AGRARIA								
1.	2	MO	Se proveerá a quien esté expuesto al riesgo de cortes de botas, monos y guantes de protección, certificadas con el marcado CE, cuando se realicen operaciones con materiales, maquinas o herramientas susceptibles de producir cortes.	En caso de que no estén disponibles se adquirirán los EPIs necesarios.		Jefe de Dpto.	3 MESES	
2.	3	MO	Se proveerá a quien esté expuesto al riesgo de proyecciones de partículas de gafas o pantallas de protección, certificadas con el marcado CE, cuando se realicen operaciones con materiales, maquinas o herramientas susceptibles de producir proyecciones.	En caso de que no estén disponibles se adquirirán los EPIs necesarios.		Jefe de Dpto.	3 MESES	

3.	4	I	Evitar el trabajo en el interior del invernadero en las horas centrales del día en los meses más calurosos. Si es imprescindible no prolongar la estancia en exceso. Beber abundante líquido, preferiblemente isotónico, durante el trabajo en estas condiciones.			Profesor y Jefe de Dpto.	CONTÍNUO	
4.	5	I	Reemplazar las tomas de corriente inadecuadas a los enchufes de los equipos por otras con tapas estancas protectoras que eviten el contacto con líquidos.		300 €	Dirección del centro.	1 MES	
5.	6	I	La campana de extracción localizada del Laboratorio de forestal debe dotarse de conexión adecuada para el vertido de gases y vapores al exterior previa depuración de los mismos		200 €	Dirección del centro.	3 MESES	
6.	7	I	El lavajos del invernadero habrá de repararse, comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.		50 €	Jefe de Dpto.	3 MESES	

7.	8	I	Es determinante que el ciclo de forestal, disponga de una información toxicológica actualizada sobre plaguicidas, herbicidas y abonos. De esta información se derivarán los cambios oportunos en los protocolos de trabajo e incluso en las propias técnicas, o bien se incrementarán las medidas de control durante el trabajo. Para ello se dispondrá de las fichas de seguridad química de todos los productos utilizados. Se debe solicitar a los suministradores las fichas de seguridad de los productos peligrosos que se utilizan en el ciclo de forestal. Se deben aplicar las prescripciones de las fichas citadas en lo referente a manipulación, equipos de protección, trasvase, almacenamiento, segregación, primeros auxilios, etc. e informar a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos.			Profesor y Jefe de Dpto.	1 MES	
8.	9	MO	Colocar un extintor de 6 Kg de polvo ABC en el laboratorio de forestales.		100 €	Dirección del centro y empresa subcontratada	1 MES	
9.	10	MO	Se debe instalar en el aula taller de la planta baja del pabellón B señalización normalizada de uso de los equipos de protección individual necesarios para el trabajo en cada una de las máquinas y herramientas de acuerdo con lo establecido en el R.D. 485/97.			Delegado de prevención del centro	1 MES	
10.	11	MO	Señalizar el almacenamiento de los plaguicidas y herbicidas con señales de advertencia, así como con señales de obligación de uso de los equipos de protección individual.			Delegado de prevención del centro	1 MES	

9. CONCLUSIONES.

En este trabajo se ha elaborado una guía que pretende facilitar a aquellas personas, con la formación adecuada en materia de prevención, la puesta en marcha de un proceso de evaluación que abarque todos los riesgos que puedan presentarse en un centro de educación secundaria.

La guía incluye diferentes documentos: Identificación del centro de trabajo, evaluación subjetiva de los puestos de trabajo (mediante cuestionario de identificación de tareas), evaluación de riesgos psicosociales (mediante el método CoPsoQ-istas del INSHT), y de otros riesgos (mediante el método de evaluación general de riesgos del INSHT), realización de encuesta higiénica (recogiendo las mediciones realizadas para riesgos específicos) y finalmente el plan de actuaciones preventivas.

Si bien esta guía no pretende ser un documento cerrado, si no más bien una herramienta para que cada centro conozca los pasos a seguir a la hora de realizar una evaluación de riesgos, adaptando a la realidad de su centro las diversas partes del documento.

La guía se ha aplicado al caso particular de un centro de impartición de ciclos formativos de la familia agraria de la región de Murcia.

Ya que la formación no va a ser la misma en todos los centros en los que se imparte E.S.O., en los que se imparte Bachillerato y especialmente en aquellos en los que se imparten ciclos de Formación Profesional, se hace imprescindible que los técnicos que pongan en marcha la evaluación de riesgos a partir del presente documento tengan en cuenta las diferentes situaciones de riesgo a las que se pueden ver expuestos los profesionales de la educación.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.** «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.** «BOE» núm. 27, de 31/01/1997.
- **Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.** «BOE» núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.** «BOE» núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- **Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.** «BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2003.
- **Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.** «BOE» núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- **Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.** «BOE» núm. 97, de 23/04/1997.
- **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.** «BOE» núm. 140, de 12 de junio de 1997.
- **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.** «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2004.

- **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.** «BOE» núm. 188, de 7 de agosto de 1997.
- **Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.** «BOE» núm. 298, de 14 de diciembre de 1993.
- **Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.** «BOE» núm. 74, de 28 de marzo de 2006.
- **Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.** «BOE» núm. 224, de 18 de septiembre de 2002.
- **Real Decreto 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 "Ascensores" del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre.** «BOE» núm. 46, de 22 de febrero de 2013.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.** «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.** «BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006.
- **Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.** «BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 2013.
- **Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.** «BOE» núm. 124, de 24 de mayo de 1997.
- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.** «BOE» núm. 104, de 1 de mayo de 2001.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLATIVAS.

- (1) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- (2) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). Evaluación de Riesgos Laborales. 2ªed. 1996.
- (3) Coordinadores de Prevención en los Centros Docentes. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM). Consejería de Empleo, Universidades y Empresa.
- (4) Dirección General de Personal Docente. Consejería de Cultura, Educación y Deporte de la Comunidad Valenciana. Coordinador de prevención de riesgos laborales de centros educativos: Perfiles, funciones y proceso de implantación. 2006.
- (5) Nogareda C. y Almodóvar Molina A. Nota Técnica de Prevención nº702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 2005.
- (6) Moncada i Lluís S., Llorens Serrano C., S. Kristensen T. y Vega Martínez S. Nota Técnica de Prevención nº703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 2005.
- (7) Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.
- (8) Consejería de Hacienda de la Región de Murcia. Secretaría Sectorial de Administración Pública. D. G. de Función Pública. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación inicial de riesgos.

- (9) Bestratén Belloví M. y Pareja Malagón F. Nota Técnica de Prevención nº330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 1993.
- (10) Bestratén Belloví M., Bernard Domínguez, F., Castillo Muñoz M., Cejalvo Lapeña A., Hernández Calleja A., Luna Mendaza P., et al. Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas. Metodología práctica. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 5ªed. 2004.
- (11) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. 2015.
- (12) Llacuna Morera J., Soriano Serrano M. (Coord.), Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J, Puebla Hernandez M.A., et al. Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Formación profesional para el empleo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 2009.
- (13) Pérez Morral, F. Nota Técnica de Prevención nº175: Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L. E.S.T. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 1986.
- (14) Martí Veciana A. Nota Técnica de Prevención nº582: Gestión de los equipos de medición en un laboratorio de higiene industrial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). 2001.
- (15) REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE nº 97 23/04/1997.
- (16) REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- (17) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido. 2008.

(18) Alfonso Mellado, Carlos L. / Salcedo Beltrán, M. Carmen / Rosat Aced, José Ignacio / Agún González, Juan José. Prevención de riesgos laborales Instrumentos de aplicación. Valencia. Tirant lo Blanch 2011.

(19) Consejería de Hacienda de la Región de Murcia. Dirección General de la Función Pública Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Manual de procedimientos del plan de prevención. Anexo 1: Planificación de actuaciones preventivas. Diciembre de 2003.

(20) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. «BOE» núm. 27, de 31/01/1997.

(21) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10/11/1995.

(22) Hernández Calleja, A. y Luna Mendaza, P. Nota Técnica de Prevención nº863: El informe higiénico. Pautas de elaboración. I.N.S.H.T. 2010.

(23) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes químicos presentes en los lugares de trabajo. 2013.

(24) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.). Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva “simplificación documental”. 2012.

Cardona Llorens, A. y García González, G. (coord.). Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales. Tirant lo Blanch; 2013.

Duarte Viejo G. y Piqué Ardanuy T. Nota Técnica de Prevención nº599: Evaluación del riesgo de incendios: criterios. I.N.S.H.T. 2001.

Nogareda Cuixart, S. Nota Técnica de Prevención nº574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. I.N.S.H.T. 2000.

ANEXO I. CUESTIONARIO DE IDENTIFICACION DE TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO.

Este cuestionario está diseñado para identificar riesgos de un puesto de trabajo. Por favor, léalo con atención y conteste **SI** o **NO** a las tareas que desempeña de forma habitual en su puesto de trabajo, completando también las posibles tareas que en un momento determinado pudiera realizar en base a las necesidades del Servicio (*). En caso de ser necesario especifique las tareas que realiza en el espacio indicado. **Si existe alguna tarea no contemplada, por favor indíquelo.**

(*) Teniendo en cuenta la categoría profesional, puesto de trabajo, características personales del personal, etc.

CENTRO DE TRABAJO		FECHA	
NOMBRE DEL EMPLEADO			
PUESTO DE TRABAJO			
CÓDIGO DE PUESTO			
TÉCNICO			

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN:			
PROTECCIÓN CIVIL (sanitarias, extinción de incendios) Especificar tareas:			
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS (especificar si turismo, todoterreno, etc.)			
CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA (rodillo, motoniveladora, etc.)			

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
DESPLAZAMIENTO EN DIFERENTES MEDIOS DE LOCOMOCIÓN (lancha, helicóptero, etc.)			
TRABAJO EN LABORATORIO Especificar tareas:			
TAREAS EN FINCA AGRÍCOLA (Especificar si usa maquinaria agrícola, plaguicidas, etc.)			
TAREAS EN TALLER (Especificar uso de maquinaria industrial, herramientas manuales, soldaduras, pintura, etc.)			
CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS (pinturas, plaguicidas, etc.)			
CONTACTO CON AGENTES BIOLÓGICOS (contacto con fluidos biológicos de animales o humanos, etc.)			
TAREAS DE INSPECCIÓN EN OTROS CENTROS (especificar si obras de construcción, empresas, etc.)			

TAREAS	SI	NO	DETALLAR LAS TAREAS EN EL ESPACIO INDICADO
ESPACIOS CONFINADOS (pozos, túneles, arquetas subterráneas, etc.)			
EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES (equipos radiología, etc.)			
EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES (Láser, ultravioleta, etc.)			
EXPOSICIÓN A RUIDO (generado por maquinaria excepto equipos de trabajo de tipo administrativo como teléfono, fotocopiadoras, etc.)			
EXPOSICIÓN A VIBRACIONES (maquinaria pesada, etc.)			
UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA INDUSTRIAL (NO INCLUIR máquinas de uso administrativo como fax, impresora, etc.)			
UTILIZACIÓN DE ESCALERA MANUAL (de más de 2 metros)			
TRABAJOS EN ALTURA (visita a obras, torres de refrigeración, etc.)			

¿De dónde procede?			
¿Otras (especificar cuáles)?			

Fd° _____

Fd° _____

ANEXO II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en XXXXX.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario:

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras: , con el asesoramiento técnico

de..... Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO

1. Eres:

☐ Mujer

☐ Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

☐ Menos de 31 años

☐ Entre 31 y 45 años

☐ Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en XXXXX y tus condiciones de trabajo.

3. a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

b. Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos xxx meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.

☐ ☐

☐ ☐

☐ ☐ ...

4. a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos xxxx meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...

5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- ☐ Generalmente no
- ☐ Sí, generalmente de nivel superior
- ☐ Sí, generalmente de nivel inferior
- ☐ Sí, generalmente de mismo nivel
- ☐ Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- ☐ No lo sé

6. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- ☐ Sí
- ☐ No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- ☐ No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial).
- ☐ No lo sé

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en xxxx?

- ☐ Menos de 30 días
- ☐ Entre 1 mes y hasta 6 meses
- ☐ Más de 6 meses y hasta 2 años
- ☐ Más de 2 años y hasta 5 años
- ☐ Más de 5 años y hasta de 10 años
- ☐ Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con xxxxx?

- ☐ Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- ☐ Soy fijo discontinuo
- ☐ Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- ☐ Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción,etc.)
- ☐ Soy funcionario
- ☐ Soy interino
- ☐ Soy un/una trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- ☐ Soy becario/a
- ☐ Trabajo sin contrato

10. Desde que entraste en xxxx ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- ☐ No
- ☐ Sí, una vez
- ☐ Sí, dos veces
- ☐ Sí, tres o más veces

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- ☐ Ninguno
- ☐ Alguno excepcionalmente
- ☐ Un sábado al mes
- ☐ Dos sábados
- ☐ Tres ó más sábados al mes

12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- ☐ Ninguno
- ☐ Alguno excepcionalmente
- ☐ Un domingo al mes
- ☐ Dos domingos
- ☐ Tres ó más domingos al mes

13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- ☐ Jornada partida (mañana y tarde)
- ☐ Turno fijo de mañana
- ☐ Turno fijo de tarde
- ☐ Turno fijo de noche
- ☐ Turnos rotatorios excepto el de noche
- ☐ Turnos rotatorios con el de noche

14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- ☐ No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- ☐ Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- ☐ Tengo hasta 30 minutos de margen
- ☐ Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- ☐ Tengo más de una hora de margen

15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- ☐ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- ☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- ☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- ☐ Sólo hago tareas muy puntuales
- ☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para xxxxxx?

- ☐ 30 horas o menos
- ☐ De 31 a 35 horas
- ☐ De 36 a 40 horas
- ☐ De 41 a 45 horas
- ☐ Más de 45 horas

19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- ☐ Ninguno
- ☐ Algún día excepcionalmente
- ☐ De 1 a 5 días al mes
- ☐ De 6 a 10 días al mes
- ☐ 11 o más días al mes

20. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal					
b) La planificación es realista					
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					

21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- ☐ 1 300 euros o menos
- ☐ Entre 301 y 450 euros
- ☐ Entre 451 y 600 euros
- ☐ Entre 601 y 750 euros
- ☐ Entre 751 y 900 euros
- ☐ Entre 901 y 1.200 euros
- ☐ Entre 1.201 y 1.500 euros
- ☐ Entre 1.501 y 1.800 euros
- ☐ Entre 1.801 y 2.100 euros
- ☐ Entre 2.101 y 2.400 euros
- ☐ Entre 2.401 y 2.700 euros
- ☐ Entre 2.701 y 3.000 euros
- ☐ Mas de 3.000 euros

23. Tu salario es:

- ☐ Fijo
- ☐ Una parte fija y otra variable.
- ☐ Todo variable (a destajo, a comisión,...)

24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?					
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
d) tu trabajo requiere que te calles					

tu opinión?					
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?					
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?					

25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) tus tareas tienen sentido?					
c) las tareas que haces te parecen importantes?					
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?					
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
g) te sientes comprometido con tu profesión?					
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?					
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					

26. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
b) tu trabajo tiene objetivos claros?					
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?					
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

27. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?					
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?					
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

28. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?					
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?					
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?					
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?					

29. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tu trabajo es valorado por la dirección?					
b) la dirección te respeta en tu trabajo?					
c) recibes un trato justo en tu trabajo?					
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					
e) te puedes fiar de la información					

procedente de la dirección?					
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?					
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?					
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?					
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30. En general ¿dirías que tu salud es?

- ☐ Excelente
- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ Mala

31. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?					
b) te has sentido físicamente agotado/a?					
c) has estado emocionalmente agotado/a?					
d) has estado cansado/a?					
e) has tenido problemas para relajarte?					
f) has estado irritable?					
g) has estado tenso/a?					
h) has estado estresado/a?					

32. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?					
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?					
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?					
d) te has sentido desanimado/a y triste?					
e) te has sentido feliz?					

33. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- ☐ Muy satisfecho/a
- ☐ Satisfecho/a
- ☐ Insatisfecho/a
- ☐ Muy insatisfecho/a

Observaciones (cuestionario):

.....

.....

.....

.....

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Datos a rellenar por el **evaluador**

(quien debe garantizar el **anonimato** y la **confidencialidad** de las respuestas del cuestionario)

Tarea:

Empresa:

Fecha (cuestionario):